Молодіжний економічний вісник ХНЕУ ім. С. Кузнеця

№ 10

Електронний журнал

жовтень 2016

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

Молодіжний економічний вісник ХНЕУ ім. С. Кузнеця

№ 10

жовтень 2016

Електронний журнал

Виходить раз на місяць

Засновник – ХНЕУ ім. С. Кузнеця
Видавець – ФОП Лібуркіна Л. М.

Затверджено на засіданні вченої ради університету протокол № 3 від 11.10.2016 р.

Періодичність – щомісяця
Мова видання – українська, російська, англійська, французька, німецька

Засновано в січні 2015 року згідно з рішенням вченої ради

Редакційна колегія
Пономаренко В. С. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ (головний редактор)

Афанасьєв М. В. – канд. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця
Внукова Н. М. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця
Гонтарева І. В. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця ***(науковий редактор)***
Дікань Л. В. – канд. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця
Дороніна М. С. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця
Дорохов О. В. – канд. техн. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця
Іванов Ю. Б. – докт. екон. наук, професор Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку НАН України
Кизим М. О. – докт. екон. наук, професор Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку НАН України
Клебанова Т. С. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця
Малярець Л. М. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця
Назарова Г. В. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця
Орлов П. А. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця
Пилипенко А. А. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця ***(заступник головного редактора)***
Попов О. Є. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця
Пушкар О. І. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця
Ястремська О. М. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Поштова адреса засновника:

61166, Україна, м. Харків, пр. Науки, 9а, ***Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця***

Головний редактор – ***Пономаренко В. С.*** *Конт. телефон: (057)702-03-04*

Поштова адреса редакції:
61166, Україна, м. Харків,
пров. Інженерний, 1а, 1 під'їзд
Тел.: *(057)702-07-38, 702-07-28*
E-mail: *vydav@hneu.edu.ua*

Поштова адреса видавця:
61001, Україна, м. Харків, а/с 870

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

У разі копіювання чи передрукування матеріалів посилання на електронний журнал обов'язкове.

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів видавничої справи ДК № 4853 від 20.02.2015 р.

© Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, 2016

ЗМІСТ

Ажимов Д. А. Напрями підвищення конкурентоспроможності підприємства 11

Ампонса А. А. Працевлаштування інвалідів 13

Анохіна Я. Г. Показники якості трудового життя працівників підприємств 16

Арзуманова К. Е. Вибір джерел фінансування інвестиційних проектів для підприємств металургійної галузі 18

Артекова Т. О. Методи оцінювання ефективності управління конкурентоспроможністю підприємства 21

Бабаєвський А. І. Дослідження елементів системи стратегічного управління на підприємстві 24

Баденіна О. О., Зіневич С. В. Особливості організації професійного навчання на виробничих підприємствах України 27

Базаров А. М. Товарна політика та проблеми її формування на сучасних підприємствах 29

Бакал Я. Ю. Профспілкові організації в Україні, їх дієвість і преспективи розвитку 32

Балабан Т. П. Финансовый потенциал и расходы домохозяйств Украины 34

Балатюк І. О. Удосконалення системи підвищення кваліфікації персоналу на підприємстві 37

Барінова А. В. Правове регулювання комерційного посередництва 39

Бердиев Б. М. Социальная политика государства в условиях реформирования экономики Туркменистана 42

Білоброва В. Д. Проблеми правового регулювання франчайзингу в Україні 44

Біргаш О. В. Аграрна логістика як фактор розвитку сільського господарства 47

Біргаш О. В. Системи управління логістичними процесами в АПК 50

Близнюк Г. М. Розробка інвестиційного проекту підприємства під час реалізації антикризового управління 52

Близнюк Г. М. Удосконалення методичного забезпечення інвестиційного проекту закупівлі обладнання для промислового підприємства 55

Бовтун В. А. Визначення сутності кредитної політики банку 58

Буклерська В. О. Антикризове управління на аграрних підприємствах у сучасних умовах господарювання 60

Ваніна О. А. Дослідження теоретичних аспектів управління конкурентоспроможністю продукції....63

Васильєва Т. В. Сутність витрат і значення їх систематизації....65

Васильєва Т. Ф. Сучасні тенденції правового регулювання праці жінок в Україні та за кордоном....68

Висоцька М. Є. Етапи адаптації персоналу на підприємстві....71

Войтенко Я. В. Цінова дискримінація: сутність, наслідки, умови існування та використання в практичній діяльності фірми....74

Вощенко К. Ю. Зони миру та без'ядерні зони....76

Гіпнер О. А. Управлінський контроль як складова ефективності діяльності підприємства....79

Глухова Т. В. Шляхи залучення капітальних інвестицій....81

Гончаренко А. И. Охрана труда беременных женщин....83

Гребенюк Т. О. Методи ідентифікації проектних ризиків і шляхи їх подолання....86

Гринчук О. В. Формування структури системи управління кадровою безпекою підприємства....89

Грицан О. В. Перспективи розвитку вітчизняного сільського господарства....92

Golyanishcheva V. A. Anti-corruption policy of Ukraine....94

Гусак Г. А. Впровадження маркетингового стратегічного планування на прикладі ТОВ «Радіопром»....97

Дьоміна А. Ю. Формування методики відбору компетентного персоналу для ефективного управління ресторанним бізнесом....99

Деркач Я. Ю. Трудовий потенціал підприємства: сутність, формування, розвиток....103

Діденко Ю. О. Аналіз стану підприємств машинобудівної галузі України....106

Дмитренко Ю. В. Людський капітал: показники розвитку та проблеми формування (на прикладі України)....108

Дмітрієва Г. Е. Аналіз визначення сутності поняття конкурентоспроможності підприємств....110

Дорошенко Д. А. Інноваційна стратегія як фактор розвитку підприємства....113

Дуброва Т. В. Споживчий кошик в Україні на сучасному етапі розвитку країни....115

Дудник А. А. Особливості антимонопольно-конкурентної політики держави на прикладі природних монополій....118

Дукач А. В. Особливості впливу мотивації персоналу на продуктивність праці....121

Духняк Т. О. Переваги та недоліки використання системного підходу в управлінні на підприємствах України 124

Єфремова О. О. Особливості удосконалення організаційної структури управління та оцінка її ефективності 126

Житченко В. О. Удосконалення соціального пакета на підприємстві 129

Заболотна Д. А. Розвиток сільськогосподарської галузі в Україні 131

Zakharenko V. Managerial evaluation of the new product development process 134

Звягінцев П. А. Роль кадрової політики в системі управління 136

Звягінцев П. А. Теоретичні аспекти нормування праці програмістів в IT організаціях 139

Зеленєва Є. О. Шляхи підвищення прибутковості банку 141

Зілінська А. С. Роль мотивації в управлінні діловою кар'єрою персоналу 144

Ільченко А. В. Деякі проблемні аспекти у сфері праці молоді 147

Кадієвська А. С. Місце ринку праці у системі управління трудовим потенціалом 150

Касьяненко Л. С. Проблеми залучення іноземних інвестицій в Україні та шляхи їх подолання 152

Катькало І. В. Пилипенко Т. Я. Роль матеріальної мотивації в управлінні персоналом на підприємствах 155

Квітка В. Оцінка ефективності інноваційної політики держави 157

Кислов А. В. Визначення методів управління кредитним ризиком банку 160

Кібасова Т. І. Фондовий ринок України: проблеми та шляхи його удосконалення 162

Кібець М. М. Сутнісна та змістовна характеристика антикризової програми підприємства 165

Клімова Д. О., Назаренко О. О. Створення корпоративного онлайн-університету як елементу стратегії розвитку персоналу 168

Kobzar I. O. Influence of innovations on the company's competitiveness 171

Кобзєва М. О. Аспекти освоєння виробництва нової продукції на підприємстві 173

Ковальова А. А. Деякі проблеми існування безробіття серед молоді в Україні 175

Ковальова М. В. Аспекти державного регулювання агропромислового комплексу в Україні 178

Коваленко В. Г. Теоретичні аспекти інвестиційної діяльності сільськогосподарських підприємств 181

Козлова А. О. Ефективність використання персоналу на підприємстві 183

Колєснік Ю. Л. Вирішення проблем соціального партнерства за рахунок використання автоматизованих систем 186

Колодяжна В. Д. Інфляційні процеси в Україні протягом 2010–2015 рр. 188

Компанієць К. В. Управління транспортно-складським процесом на підприємстві 190

Косенко К. В. Суворова Ю. К. Бадяєв О. В. Напрями забезпечення боргової безпеки України 192

Костенко Н. Ю. Теоретичні аспекти формування та використання трудового потенціалу підприємства 196

Криницький В. О. Особливості маркетингу в аграрному секторі 199

Крюкова Г. А. Компенсація травм на роботі та професійніх захворювань 201

Кужель А. Є. Аналіз впливу трудової еміграції з України на економічний розвиток країни 203

Куліш Р. С. Вибір і реалізація логістичної стратегії підприємства 205

Куліш Р. С. Оптимізація функціонування та розвитку логістичної системи підприємства 208

Куц А. Ю. Удосконалення бізнес-процесу збуту на підприємстві 211

Левченко А. Б. Моральне стимулювання як ефективний спосіб трудової мотивації 213

Лиман О. О. Проблеми зовнішньоторговельної діяльності вітчизняних підприємств 216

Ліщенко Ю. О. Аналіз прихованого безробіття в Україні 219

Ліщенко Ю. О. Оцінка ефективності професійного навчання на прикладі ВАТ «Полтавський ГЗК» 222

Лях Д. О. Антимонопольна політика України й інших країн світу 226

Макашутина В. А. Трудоустройство и трудовой договор 228

Максимова Т. Д. Франчайзинг: переваги та недоліки 231

Максимовская В. С. Доходы населения, их источники и причины неравенства в современном обществе 234

Мамедов С. А. Роль государственного регулирования экономики 236

Мартыненко О. Эволюция теорий конкуренции 238

Мацкова Н. Проблемы монополизации экономики в Украине.....241

Мачуліна А. В. Брендбук як складова конкурентоспроможності підприємства 243

Мироненко М. В. Український та закордонний досвід захисту прав споживачів фінансових послуг 246

Мишура Д. В. Юридична відповідальність за злочини, що скоєні у сфері банківської діяльності 248

Нецвітаєва О. І. Правове регулювання реорганізації суб'єктів господарювання.....251

Нечитайло І. В. Правове регулювання процедури укладання кредитних договорів.....253

Низова М. В. Особливості впливу матеріального стимулювання на розвиток трудового потенціалу працівника 255

Низова М. В. Аналіз систем оцінки персоналу на підприємстві 258

Низова М. В. Обґрунтування підходів до ефективності оцінки персоналу на підприємстві 261

Ніколаєва К. В. Особливості безробіття молоді в сучасній Україні.....263

Носаль Ю. И. Анализ уровня жизни населения в контексте показателя индекса человеческого развития Украины 266

Нурлаєва Е. Л. Особливості правового регулювання факторингових операцій в Україні 269

Онацька Ю. І. Особливості кар'єри аудитора в Україні 271

Орда В. А. Визначення пріоритетного методу регулювання кредитного ризику банку 274

Осіпова Ю. С. Правове регулювання трудової міграції в Україні 276

Павліченко П. В. Принципи трудового права в Україні та їх значення.....278

Павлова В. В. Инвестиционная политика в Украине и других странах мира 281

Панасенко О. М. Формування якісного рівня трудового потенціалу 284

Панасенко О. М. Ефективність програм розвитку персоналу.....287

Погребняк А. В. Значення служби персоналу у структурі підприємства.....290

Подопригора Е. Э. Актуальность отпуска по уходу за ребенком среди мужчин в Украине.....292

Подсєвалова А. В. Проблеми інвестування в аграрний сектор України 294

Потапенко А. В. Сучасні підходи до регулювання правовідносин у сфері ліцензування видів господарської діяльності 296

Прокопенко І. І. Логіко-структурна модель управління трудовим потенціалом на підприємстві 299

Решетняк Д. О. Проблеми міжнародної правосуб'єктності транснаціональних корпорацій 302

Рожнова Т. Ю. Анализ безработицы в Украине: реальная статистика 305

Рой М. Ю. Проблеми оцінки ефективності інвестиційних проектів 307

Рудська І. О. Методи оцінювання зовнішнього середовища підприємства 309

Рудська К. О. Правове регулювання процесу ціноутворення та здійснення контролю за цінами в Україні 313

Саприкіна К. О. Мотивація інноваційної діяльності персоналу 315

Oghenekevwe I. S. Intellectual capital as competitive advantage of the enterprise 318

Солохіна Є. К. Державний контроль і нагляд у сфері соціального страхування 320

Свистун М. О. Впровадження соціальної політики України в сучасних умовах 323

Свідерська Д. С. Державне регулювання страхової діяльності в Україні 326

Селецька Д. М. Забезпечення захисту прав споживачів у процесі придбання продукції через мережу Інтернет 329

Сидоренко М. А. Дослідження змісту функцій економічного ризику 332

Ситнік Д. С. Причини виникнення трудових конфліктів 334

Сичов О. Ю. Теоретичні основи здійснення збутової діяльності підприємств 337

Скляр А. О. Ефективність інвестицій у людський капітал 339

Скрипниченко Р. О. Аналіз методів добору персоналу державної служби в Україні 342

Слобода А. С. Проблеми розвитку підприємницької діяльності в системі господарських відносин 345

Слобода А. С. Роль коллективного договора в трудовых правоотношениях 347

Сметанкін А. С. Особливості нормативно-правового регулювання іноземного інвестування в Україні 349

Солоніченко К. О. Вибір пріоритетного напряму інвестиційної діяльності банку на основі методу аналізу ієрархій 351

Стельмах А. О. Проблемы трудоустройства молодежи в Украине 353

Стеріна К. В. Необхідність проведення проектного аналізу при побудові бізнесу 356

Стрельникова Е. А. Ценообразование в современных условиях 358

Таранова О. В. Забезпечення прав працюючих жінок та осіб із сімейними обов'язками 360

Тімакова А. В. Активізація інноваційної діяльності підприємств аграрного комплексу 362

Тішков Д. О. Основні напрями державної підтримки сучасного підприємництва 365

Ткачова К. С. Аналіз сучасних конкурентних стратегій підприємства 368

Тутова А. С. Визначення факторів впливу на ліквідність банку та сутності його поняття 370

Тишкевич С. С. Міжнародне правове регулювання договору факторингу 373

Тюріна А. О. Інтелектуальний потенціал як чинник підвищення ефективності управління на підприємстві 376

Тютіна Т. А. Антимонопольне регулювання як особлива форма державного регулювання 378

Урум А. Д. Правове регулювання ціноутворення 381

Ухналь Н. В. Інноваційні підходи до управління персоналом підприємства 384

Фальченко О. Є. Державне регулювання інвестування легкої промисловості України 386

Федорчак О. В. Особливості управління конкурентоспроможністю підприємства в легкій промисловості 389

Фень Л. А. Кожна людина має право на безпечне життя 391

Фомина Т. В. Проблемы правового регулирования труда несовершеннолетних в Украине 393

Frolova A. A. Features of enterprise's sales system formation 395

Хазраткулов З. И. Инновационная деятельность в сфере складского хозяйства 398

Халаберда Ю. О. Методи та підходи до оцінювання соціально-психологічного клімату трудового колективу 401

Харченко Ю. А. Конкурентні переваги українських підприємств: проблеми та шляхи вирішення 404

Хрипун О. О. Обґрунтування перспектив упровадження сучасних технологій виробництва продукції рослинництва 406

Цегичко Б. В. Інтегроване управління матеріальними потоками в процесі збуту готової продукції 408

Цегичко Б. В. Формування підсистеми збуту готової продукції на підприємстві 411

Чеботарьова А. С. Правові основи становлення соціального страхування в Україні 414

Чередник А. В. Поняття оцінки персоналу та принципи її проведення 416

Шабатько Л. М., Дробітько Т. М. Безробіття як макроекономічна проблема 418

Шевченко К. М. Інноваційні підходи до управління конкурентоспроможністю підприємства 420

Шкафенко Л. С. Економіка України на шляху детінізації: аналіз методів оцінювання тіньової економіки та можливостей їх застосування 423

Шкафенко Л. С. Роль продовольчої безпеки та проблеми її забезпечення в умовах реформування економіки України 426

Шмельова К. Є. Напрямки удосконалення кадрової політики на підприємстві 429

Штирікова М. О. Проблеми правового регулювання інвестиційної діяльності в Україні 431

Щербак Ю. А. Методика оцінки трудового потенціалу підприємства 433

Щигарев С. О. Проблеми регулювання дисциплінарних стягнень в Україні 436

Юрченко А. А. Поняття стратегії розвитку підприємства 438

Ярославцева В. О. Стратегія розвитку підприємства на стадії життєвого циклу – зрілість 440

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 631.11

Ажимов Д. А.

Магістрант 2 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Обґрунтовано необхідність визначення напрямів підвищення конкурентоспроможності підприємства. Наведено підходи щодо способів підвищення конкурентоспроможності підприємства. Проаналізовано фактори, що впливають на вибір напряму підвищення конкурентоспроможності підприємства. Визначено основні напрями підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств у сучасних умовах.*

Ключові слова: *конкурентоспроможність, конкурентоспроможність підприємства, фактори підвищення конкурентоспроможності продукції, напрями підвищення конкурентоспроможності підприємства.*

Аннотация. *Обоснована необходимость определения направлений по повышению конкурентоспособности предприятия. Приведены подходы в отношении способов повышения конкурентоспособности предприятия. Проанализированы факторы, влияющие на выбор направления по повышению конкурентоспособности предприятия. Определены основные направления повышения конкурентоспособности отечественных предприятий в современных условиях.*

Ключевые слова: *конкурентоспособность, конкурентоспособность предприятия, факторы повышения конкурентоспособности предприятия, направления повышения конкурентоспособности предприятия.*

Annotation. *In the article the necessity for determining ways of increasing competitiveness are grounded. Approaches to methods of increasing enterprise competitiveness are given. Factors influencing the choice of direction for increasing enterprise competitiveness are analyzed. The main ways of increasing domestic enterprise competitiveness in modern conditions are defined.*

Keywords: *competitiveness, enterprise competitiveness, factors increasing the enterprise competitiveness, ways of increasing the enterprise competitiveness.*

Бізнес-середовище, в якому працюють вітчизняні підприємства, сьогодні характеризується високим рівнем конкуренції. Для успішного функціонування підприємствам постійно необхідно проводити аналіз своєї конкурентної позиції і розробляти заходи щодо підвищення своєї конкурентоспроможності. Однак не всі вони є універсальними й однаково ефективними для окремого підприємства. Тому необхідно обґрунтовувати основні напрями підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Питанням підвищення конкурентоспроможності підприємства приділено багато уваги в роботах вітчизняних і зарубіжних учених: І. Ансоффа, О. Гаврильченко, А. Котлика, Т. Лепейко, С. Покропивного, В. Пономаренка, М. Портера, О. Сенічкіної, А. Стрікленда, А. Томпсона-мол., Р. Фатхутдінова, О. Чернеги та ін.

Метою статті є визначення основних напрямів підвищення конкурентоспроможності підприємства в сучасних умовах.

Щоб сьогодні створити конкурентоспроможне підприємство, треба не просто модернізувати організацію і управління, але чітко знати, для чого це робиться, яка мета має бути досягнута. Головне – уміння визначити та швидко, ефективно використовувати в конкурентній боротьбі свої переваги [1].

До основних способів підвищення конкурентоспроможності можна віднести [2, с. 221]:

ґрунтовне вивчення запитів споживачів і аналіз конкурентів;

- обґрунтовану рекламну політику;
- створення нової продукції;
- покращення якісних характеристик продукції;
- модернізація обладнання;
- всебічне зниження витрат;
- вдосконалення обслуговування у процесі купівлі та післяпродажного сервісу тощо.

Літвінова Ю. О. вважає, що для того, щоб була можливість і надалі існувати на ринку та виготовляти конкурентоспроможну продукцію, необхідно слідкувати за змінами у навколишньому середовищі та вміти швидко

© Ажимов Д. А., 2016

пристосовуватися до них, тобто треба увесь час працювати над програмою підвищення конкурентоспроможності [3, с. 36].

Під програмою підвищення конкурентоспроможності прийнято розуміти певним чином організований комплекс робіт, спрямований на вирішення завдання підвищення конкурентоспроможності підприємства, виконання якого обмежене в часі, а також пов'язане зі споживанням конкретних фінансових, матеріальних і трудових ресурсів [4].

Інакше кажучи, підвищення конкурентоспроможності становить процес змін, здійснення якого вимагає стратегічного підходу, оскільки зміни стосуються всіх основних організаційних складових, включаючи структуру кадрів, кваліфікацію, технологію, устаткування, продукцію, ринки збуту [5].

Для підвищення конкурентоспроможності підприємства важливе значення має виявлення, обґрунтування і класифікація факторів і резервів, що обумовлюють її рівень. За ступенем залежності від підприємства весь набір факторів можна поділити на зовнішні та внутрішні (табл. 1).

Таблиця 1

Фактори підвищення конкурентоспроможності продукції [6]

Зовнішні фактори	Внутрішні фактори
умови інвестування в галузі, регіоні, країні	впровадження у виробництво нової техніки
тенденції технічного розвитку	використання прогресивних технологій
рівень конкуренції	наявність дієвих економічних стимулів
ресурсозабезпеченість	підвищення кваліфікаційного рівня працівників
	формування системи конкурентних відносин у діяльності персоналу

Підвищення конкурентоспроможності підприємства необхідно розглядати як довгостроковий послідовний процес пошуку й реалізації управлінських рішень у всіх сферах його діяльності, здійснюваний планомірно, відповідно до обраної стратегії довгострокового розвитку, з урахуванням змін у зовнішньому оточенні та стану засобів самого підприємства, а також внесенням відповідних коректив [7].

Щоб бути конкурентоспроможним у сучасних умовах, підприємству необхідно мати всі види знань, тобто мати достовірну інформацію, вміти нею користуватися і найвигідніше її використовувати. Вирішальне значення для конкурентоспроможності є вміння та таланти людей і обов'язково повна інформація.

Виходячи з наведених вище підходів, до основних напрямів підвищення конкурентоспроможності підприємства можна віднести: подання на ринок нового виду продукції; зниження ціни на продукцію або послуги; отримання прихильності споживачів; продаж товару через більшу кількість торгових представників; впровадження інновацій у всі сфери діяльності підприємства; підвищення якості продукції; підвищення кваліфікації персоналу (рис. 1).

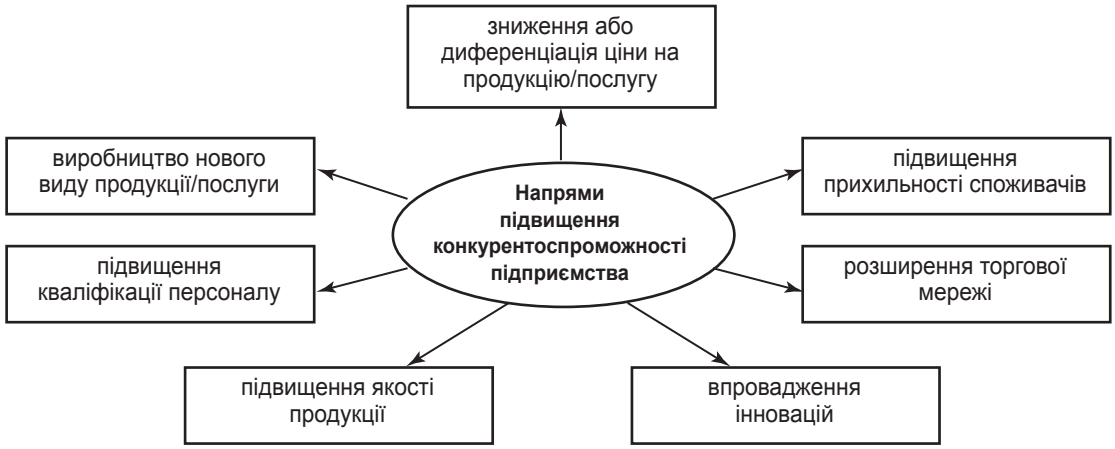

Рис. 1. **Напрями підвищення конкурентоспроможності підприємства**

Таким чином, можна зазначити, що в умовах глибоких структурних змін, що відбуваються в українській економіці, головним завданням підприємства є пошук свого місця в жорстких умовах конкуренції. Основним напрямами підвищення конкурентоспроможності підприємства в сучасних умовах є: впровадження інноваційної політики; наявність кваліфікованих трудових ресурсів; гнучка система управління якістю на підприємстві;

безперервне вдосконалювання продукції, що реалізується. Також підприємство повинно враховувати культурні, соціальні, політичні, технологічні, екологічні та юридичні особливості ринку, на якому воно працює.

Подальше дослідження планується проводити в уточненні складу заходів щодо підвищення конкурентоспроможності продукції залежно від обраного напряму.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Миронова О. М.

Література: 1. Журба І. О., Коляденко Ю. М. Сутність і значення конкурентоспроможності підприємства. URL: http://archive.nbuv.gov.ua. **2.** Иванова И. В. Основные направления повышения конкурентоспособности предприятия // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы Междунар. науч. конф. М.: ПРИОР, 2011. Т. II. С. 97–100. **3.** Літвінова Ю. О. Проблеми забезпечення конкурентоспроможності підприємства в сучасних умовах. *Управління розвитком.* 2012. № 9. С. 35–37. **4.** Коваленко О. В., Мисенко Д. М. Розробка заходів з підвищення конкурентоспроможності підприємства в сучасних умовах. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії.* 2014. Вип. 8. С. 5–11. **5.** Кошелупов І. Ф. Програми підвищення конкурентоспроможності організацій. *Вісник соціально-економічних досліджень.* 2012. Вип. 1 (44). С. 219–225. **6.** Мазилкина Е. И., Паничкина Т. Г. Управление конкурентоспособностью. М.: Омега-Л, 2007. 325 с. **7.** Алексеев С. Б. Теоретические аспекты конкурентоспособности предприятий. *Економіка: проблеми теорії та практики.* 2004. Вип. 191: в 4 т. Том 2. С. 614–619.

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ІНВАЛІДІВ

УДК 349.2

Ампонса А. А.

Студент 3 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано наявні проблемні аспекти працевлаштування інвалідів за чинним трудовим законодавством України; визначено особливості правового регулювання праці інвалідів в Україні. Наведено норматив щодо робочих місць для працевлаштування інвалідів.*

Ключові слова: *працевлаштування інвалідів, право на працю, право на зайнятість, умови працевлаштування, трудові привілеї.*

Аннотация. *Проанализированы существующие проблемные аспекты трудоустройства инвалидов по действующему трудовому законодательству Украины; определены особенности правового регулирования труда инвалидов в Украине. Приводен норматив относительно рабочих мест для трудоустройства инвалидов.*

Ключевые слова: *трудоустройство инвалидов, право на труд, право на занятость, условия трудоустройства, трудовые привилегии.*

Annotation. *The existing problem issues of employment of disabled persons by current labor legislation of Ukraine, defining features of legal regulation of labor disabled in Ukrayini.U article contains standard jobs for the disabled, set for enterprises.*

Keywords: *disability employment, right to work, right to be employed, conditions of employment, employment benefits.*

Цивілізованість суспільства оцінюється по тому, як воно ставиться до тих категорій громадян, які потребують його підтримки для здійснення нормальної життєдіяльності. Однією з таких категорій є громадяни з проблемами здоров'я, що впливають на їх здатність брати участь у професійній діяльності. Україна робить певні кроки

© Ампонса А. А, 2016

для того, щоб будь-який громадянин цієї категорії мав можливість скористатися своїм конституційним правом на соціальний захист, гарантований державою. Особливо це стосується проблеми зайнятості, оскільки працевлаштування інвалідів в Україні має специфічні практичні аспекти та потребує особливої уваги.

Правові принципи працевлаштування інвалідів закріплені у низці законодавчих актів, які зобов'язують роботодавця створити спеціальні робочі місця для інвалідів і сприяти їх працевлаштуванню з урахуванням обмежених фізичних можливостей.

Відповідно до ст. 2 Закону «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» № 875 інвалідом є особа зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, наслідками травм або вродженими дефектами, що призводять до обмеження життєдіяльності та необхідності соціальної допомоги і захисту [1]. Інвалідність визначається шляхом експертного обстеження в органах медико-соціальної експертизи МОЗ. Види та розміри необхідного соціального захисту інваліда надаються у вигляді індивідуальної програми медичної, соціально-трудової реабілітації та адаптації, яка є обов'язковою для виконання державними органами, підприємствами, установами й організаціями.

У ст. 18 Закону № 875 прямо встановлено обов'язок роботодавців не лише створювати для працевлаштування інвалідів робочі місця, а й забезпечувати такі умови праці, які відповідали б вимогам їх індивідуальних програм реабілітації, та надавати інші соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством.

На початку 2006 р. усіх роботодавців зобов'язали працевлаштовувати інвалідів самостійно (див. абз. 3 ст. 19 Закону № 875). Причому, як вимагає ч. 5 ст. 19 Закону № 875, працевлаштувати інваліда потрібно лише за основним місцем роботи. Тільки в цьому випадку норматив вважається виконаним [1].

Норматив працевлаштування інвалідів для всіх роботодавців – 4 % середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо на підприємстві працює від 8 до 25 осіб, для інваліда потрібно передбачити одне робоче місце. Фактично підприємству, середньооблікова чисельність штату якого не перевищує 37 людей, досить працевлаштувати одного інваліда (37 х 4 % ≈ 1). Визначається середньооблікова чисельність штатних працівників відповідно до Інструкції № 286 [2].

Відповідно до ч. І ст. 20 Закону № 875 роботодавці, у яких середньооблікова чисельність працюючих інвалідів менша, ніж установлено нормативом, передбаченим ст. 19 цього Закону, щороку сплачують відповідним відділенням Фонду адміністративно-господарські санкції, сума яких визначається в розмірі середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві, установі, організації, у тому числі підприємстві, організації громадських організацій інвалідів, фізичної особи, яка використовує найману працю, за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування інваліда і не зайняте інвалідом.

Для роботодавців, на яких працює від 8 до 15 осіб, розмір адміністративно-господарських санкцій за робоче місце, призначене для працевлаштування інваліда і не зайняте інвалідом, визначається в розмірі половини середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві, в установі, організації, у тому числі підприємстві, організації громадських організацій інвалідів, у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Суми адміністративно-господарських санкцій роботодавці обчислюють самостійно і сплачують їх до відділень Фонду на рахунки, відкриті в органах Держказначейства за місцем державної реєстрації, до 15 квітня року, що настає за роком, у якому відбулося порушення нормативу. За кожен день прострочення сплати нараховується пеня в розмірі 120 % річних облікової ставки НБУ, що діє на момент сплати.

За неподання звіту 10-ПІ посадова особа, відповідальна за подання звітів, платить від 10 до 20 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ч. 2 ст. 1881 КпАП).

Контроль за виконанням нормативу зі створення робочих місць для інвалідів і поданням звітності здійснює інспектор із праці з Фонду соціального захисту інвалідів під час перевірок (ст. 19 ЗУ «Про соціальний захист інвалідів»). Про свій візит він повідомляє роботодавця особисто, під розписку або рекомендованим листом за 10 днів до початку перевірки. Вона може бути плановою та позаплановою, з виїздом і без. Періодичність перевірок – не частіше, ніж раз на рік. А тривалість становить:

- для юридичних осіб – не довше 15 робочих днів планова та 10 робочих днів позапланова перевірка;
- для підприємців – максимально 5 робочих днів планова, 2 дні – позапланова.

Виявлені під час контролю порушення інспектор фіксує у протоколі. Потім на його підставі суд може прийняти рішення про накладення на роботодавця штрафу.

Відповідно до ч. 4 ст. 181 Закону № 875 Державна служба зайнятості за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів та в порядку, встановленому Кабміном, має право надавати роботодавцям дотації на створення спеціальних робочих місць для інвалідів, зареєстрованих у Державній службі зайнятості. Процедуру надання цих дотацій докладно описано в Порядку № 1836 [3].

Слід пам'ятати, що відповідно до ч. 3 ст. 17 Закону № 875, не можна відмовляти в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільняти за ініціативою адміністрації, переводити інваліда на іншу роботу без

його згоди з мотивів інвалідності, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я інвалідів.

Необхідно мати на увазі, що відповідно до вимог КЗпП [4] інваліди мають право на додаткові пільги та привілеї порівняно з іншими працівниками. Факт їх порушення розцінюється як порушення законодавства про працю і може стати причиною притягнення винних осіб до адміністративної відповідальності.

Порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, надання її не в повному обсязі, а також інші порушення вимог законодавства про працю спричиняють стягнення штрафу з посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форм власності та осіб-суб'єктів підприємницької діяльності від 15 до 50 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці тягне за собою накладення штрафу на працівників від двох до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та осіб-суб'єктів підприємницької діяльності – від п'яти до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ст. 41 КЗпП).

Зокрема, інвалід має право на:

- працевлаштування без випробувального терміну (при направленні на роботу МСЕК);
- неповний робочий день або робочий тиждень (встановлюється за бажанням інваліда);
- відмову працювати у нічний час і понаднормово;
- надання щорічної відпустки в зручний для нього час;
- основну відпустку мінімальною тривалістю 30 днів для інвалідів I і II груп та 26 календарних днів для інвалідів III групи;
- неоплачувану відпустку тривалістю 60 днів для інвалідів I і II груп та 30 календарних днів для інвалідів III групи;
- розірвання строкового трудового договору (якщо стан здоров'я інваліда став перешкоджати виконанню трудових обов'язків).

Згідно з чинним законодавством розірвати трудовий договір із інвалідом можна на тих же підставах, що і зі звичайним працівником. Водночас слід мати на увазі таке:

- якщо працівник є інвалідом війни, то відповідно до ст. 42 КЗпП у разі скорочення штату він має переважне право залишитися на роботі (за умови, що такий інвалід має таку ж кваліфікацію, як і інші працівники);
- якщо стан здоров'я інваліда став перешкоджати виконанню його службових обов'язків, він має право розірвати строковий трудовий договір.

При оподаткуванні доходів інвалідів, що працюють, необхідно пам'ятати, щонайменше, про дві особливості:

- інваліди I і II груп мають право на підвищену податкову соціальну пільгу (ПСП);
- роботодавці нараховують на фонд оплати праці (ФОП) інвалідів пенсійні внески за ставкою 4 %.

Оподаткування заробітної плати інвалідів ПДФО здійснюється на загальних підставах, тобто за ставкою 15 %.

Головним напрямком діяльності з соціального захисту інвалідів є соціальне обслуговування інвалідів, під яким розуміється діяльність із забезпечення потреб названих громадян у соціальних послугах (ст. 26–35 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»). Серед них такі найважливіші, як транспортне обслуговування (ст. 28), вирішення житлових проблем інвалідів (ст. 29).

Підсумовуючи, можна сказати, що працевлаштування інвалідів може розглядатися в двох аспектах. З одного боку, як гарантія реалізації прав у сфері зайнятості всіх громадян, у тому числі інвалідів, а з іншого – в аспекті соціального забезпечення інвалідів – як один із заходів реабілітації інвалідів. Можна не зважати на всі досягнення нашої держави в галузі створення сучасної правової бази у питаннях регулювання працевлаштування інвалідів, яка відповідає світовим стандартам, якщо забезпечення зайнятості цієї категорії громадян залишається однією з найгостріших і найактуальніших проблем сьогодення, яка потребує негайного вирішення й розуміння у своєму розв'язанні з боку роботодавців, суспільства та спеціальних заходів з боку держави.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Силенко Н. М.

Література: 1. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21.03.1991 № 875-XII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/875-12. **2.** Інструкція зі статистики кількості працівників: Наказ Держкомстату від 28.09.2005 № 286 // База даних «Зако-

нодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1442-05. **3.** Порядок надання дотації працедавцю за рахунок коштів Фонду соціального страхування інвалідів на створення спеціальних робочих місць для інвалідів, зареєстрованих у Державній службі зайнятості: Постанова Кабінету Міністрів України від 27.12.2006 № 1836 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0075-01. **4.** Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08.

ПОКАЗНИКИ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 005.336.3:330.59

Анохіна Я. Г.

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

Анотація. *Розглянуто показники та напрямки поліпшення якості трудового життя працівників на підприємстві; запропоновано заходи щодо їх підвищення та надано рекомендації, які характеризують високу якість трудового життя працівників.*

Ключові слова: *якість трудового життя, соціально-економічні відносини, концепції якості трудового життя, поліпшення якості трудового життя працівників підприємств.*

Аннотация. *Рассмотрены показатели и направления улучшения качества трудовой жизни работников предприятия, предложены мероприятия по их повышению и даны рекомендации, характеризующие высокое качество трудовой жизни работников.*

Ключевые слова: *качество трудовой жизни, социально-экономические отношения, концепции качества трудовой жизни, улучшение качества трудовой жизни работников предприятий.*

Annotation. *In this paper the performance and direction of improving the quality of working life of employees, the proposed measures to improve their recommendation that characterize the high quality of work life of employees.*

Keywords: *the quality of working life, socio-economic relations, the concept of quality of working life, improving the quality of working life of employees of enterprises.*

Відповідно до сучасних тенденцій розвитку економіки України збільшується актуальність проблематики якості трудового життя населення, що зумовлює необхідність управління підприємством для забезпечення належного рівня якості трудового життя його працівників. У свою чергу, задоволеність працівників умовами свого трудового життя є запорукою підвищення продуктивності їх праці і ефективності діяльності підприємства.

У науковому середовищі досліджуються окремі аспекти якості трудового життя, виходячи з різних базових соціально-економічних категорій: трудових і людських ресурсів, трудового та людського потенціалу, людського капіталу. Слід зазначити особливу роль у визначенні якості трудового життя працівників підприємств як соціально-економічної категорії у наукових працях таких українських учених: Антонюк В. П., Кір'ян Т. М., Грішнової О. А., Заяць Т. А., Колота А. М., Лібанової Е. М., Мандибури В. О., Новікова В. М., Шамільової Л. Л.

Метою цієї статті є аналіз показників і дослідження напрямків поліпшення якості трудового життя працівників на підприємстві.

Для стабільного розвитку підприємства в умовах конкурентної боротьби велике значення має його місце на ринку. Конкурентна позиція будь-якого підприємства на ринку визначається низкою притаманних йому переваг, у числі яких якість товарів і послуг відіграють найголовнішу роль. Досягнення більш прогресивних та ефективних технологій виробництва продукції й надання послуг, зростання рівня кваліфікації робочої сили можливе за рахунок високоякісного рівня праці персоналу підприємства [1].

© Анохіна Я. Г., 2016

Головні принципи, що закладаються в основу при розробці методів підвищення якості трудового життя, полягають у тому, що [2]:

- робота повинна бути творчою й осмисленою;
- робота має передбачати безупинне підвищення кваліфікації й освіти працівника;
- працівник повинен брати участь у прийнятті виробничих рішень;
- робота повинна передбачати взаємодопомогу членів колективу;
- умови, в яких здійснюється робота, повинні бути здоровими та безпечними.

Якість трудового життя – це систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці, також умови виробничого життя, які дають змогу враховувати міру реалізації інтересів і потреб працівника та використання його здібностей. Це поняття відображає міру задоволеності важливих особистих потреб працівника через трудову діяльність на підприємстві [2].

Основу концепції якості трудового життя складають:

- положення про отримання працівником під час самореалізації задоволення від досягнень у праці як головний мотив порівняно із заробітною платою та кар'єрою;
- принцип трудової демократії, що на рівні підприємства означає розширення автономії особистості працівника та можливості його участі в управлінні підприємством та у власності;
- розвиток працівника в концепції якості трудового життя передбачає можливості постійного професійного зростання, розвитку його різноманітніших здібностей [3].

У той же час категорія якості є складним і багатоплановим поняттям, що містить ряд різних аспектів. Якість трудового життя – це визначення об'єктивне, адже його стан і динаміку можна виміряти певними кількісними показниками, такими як розмір заробітної плати, тривалість робочого часу, важкість і шкідливість роботи. Також якість трудового життя – це поняття, безумовно, суб'єктивоване, оскільки воно відображає визначену оцінку працівником умов своєї трудової діяльності на підприємстві [4].

На думку автора, поліпшення якості трудового життя працівників підприємств передбачає вдосконалення соціально-економічного змісту праці, розвитку тих характеристик трудового потенціалу, що дозволяють роботодавцям більш щільно використовувати інтелектуальні, творчі, організаторські, моральні здібності людини [5].

Відповідна якість трудового життя повинна створити умови для того, щоб дати вихід творчим здібностям працівника, коли головним мотивом стає не тільки заробітна плата, а й задоволення від трудових досягнень у результаті самореалізації і самовираження. Таким чином, висока якість трудового життя характеризується такими показниками:

- мають бути забезпечені гарантії роботи та дружні взаємовідносини у трудовому колективі;
- робота має бути цікавою саме для цього конкретного працівника;
- мають бути створені умови для безперервного навчання, постійного професійного зростання, розвитку здібностей працівників;
- умови праці мають відповідати санітарно-гігієнічним нормам;
- нагляд з боку керівництва має бути мінімальним, однак здійснюватися завжди, коли в ньому виникає необхідність;
- на належному рівні має бути побутове та медичне обслуговування працівників [4].

На думку вчених, якість трудового життя можна підвищити шляхом зміни на краще будь-якого з цих параметрів, що впливають на діяльність працівників на підприємстві. Мотивуючий вплив якості трудового життя полягає не в рівні, а в напрямку її зміни. Це включає реалізацію програм просування в службовій діяльності, навчання працівників методам більш ефективного спілкування і поводження в колективі, вдосконалення організації праці. У результаті трудовий потенціал одержує максимальний розвиток, а організація – високий рівень продуктивності праці та максимальний прибуток. Тобто працівники підприємства мають відчувати турботу про себе, бачити, що умови праці в найширшому розумінні цього слова постійно змінюються на краще [6].

Заходи для підвищення якості трудового життя на підприємстві:

- створення умов для поєднання чергування праці, навчання і відпочинку;
- вдосконалення оплати праці на основі його якісного нормування, для створення активного стимулюючого впливу на мотиви поведінки та трудової діяльності працівника;
- збереження здоров'я і працездатності працівника на основі поліпшення умов праці, скорочення чисельності працюючих в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам.

Висока якість трудового життя характеризується такими рекомендаціями:

1. Робота повинна бути цікавою та зрозумілою.

2. Робітники повинні одержувати справедливу винагороду та визнання своєї праці.

3. Робоче середовище має бути чистим, з низьким рівнем шуму та гарною освітленістю.

4. Нагляд з боку керівництва повинен бути мінімальним, але здійснюватися завжди, коли в ньому виникає необхідність.

5. Робітники повинні брати участь у прийнятті рішень, які зачіпають їх і роботу.

6. Повинні бути забезпечені гарантія роботи та розвиток дружніх взаємин із колегами.

7. Повинні бути забезпечені засоби побутового та медичного обслуговування.

Напрямки поліпшення якості трудового життя можна підвищити, змінивши будь-які організаційні параметри, що впливають на людей, у тому числі децентралізацію влади, участь у питаннях керівництва, навчання, підготовку керівних кадрів, програми управління просуванням по службі, навчання працівників методам більш ефективного спілкування і поведінки в колективі. Всі ці напрями спрямовані на те, щоб дати людям додаткові можливості для задоволення своїх активних особистих потреб при одночасному підвищенні ефективності діяльності організації [5].

Таким чином, якість праці працівників є однією з головних фундаментальних категорій, що визначає спосіб життя, соціальну й економічну основу для успішного розвитку людини та суспільства, а також комплексним поняттям, що відображає ефективність усіх сторін діяльності підприємства.

Напрями подальших досліджень у розробці комплексного показника якості трудового життя, що враховує усі аспекти реалізації інтересів усього суспільства, включає зростання якості життя кожної окремої особистості та держави в цілому.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Писаревська Г. І.

Література: 1. Щербак В. Г. Інноваційні аспекти управління трудового потенціалу та їх рекомендації. Харків: ХНЕУ, 2011. 332 с. **2.** Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини, проблеми в сфері праці. Київ: Кондор, 2006. 432 с. **3.** Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання. Київ: КНЕУ, 2013. 230 с. **4**. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально трудові відносини в світі. Київ: Знання, 2004. 535 с. **5.** Іванісов О. В., Назарова Г. В., Доровській О. Ф. Демографія: навч. посіб. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2011. 245 с. **6.** Яконенко В. Л. Методологічні засади дослідження якості життя працюючого населення. *Україна: аспекти праці*. 2011. № 4. С. 24–32.

ВИБІР ДЖЕРЕЛ ФІНАНСУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВ МЕТАЛУРГІЙНОЇ ГАЛУЗІ

УДК 336.647/.648

Арзуманова К. Е.

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

Анотація. *Розглянуто сучасний стан інвестиційно-інноваційної діяльності в металургійному комплексі України. Досліджено проблему обрання джерел фінансування інноваційних проектів підприємствами ме-*

© Арзуманова К. Е., 2016

талургійної промисловості. Проаналізовано основні джерела формування інвестиційного фонду інноваційних проектів у металургійну галузь України

Ключові слова: *інноваційна діяльність, інвестування, металургійна промисловість, джерела фінансування інвестиційного фонду.*

Аннотация. *Рассмотрено современное состояние инвестиционно-инновационной деятельности в металлургическом комплексе Украины. Исследована проблема выбора источников финансирования инновационных проектов металлургических предприятий. Проанализированы основные источники формирования инвестиционного фонда инновационных проектов в металлургическую отрасль Украины.*

Ключевые слова: *инновационная деятельность, инвестирование, металлургическая промышленность, источники финансирования инвестиционного фонда.*

Annotation. *The article deals with the current state of investment and innovation in the metallurgical complex of Ukraine. The problem of selection of sources of financing innovation enterprises metallurgical industry. The basic sources of investment fund innovative projects in the metallurgical industry of Ukraine.*

Keywords: *innovation, investment, steel industry, funding investment fund.*

В умовах жорсткої конкуренції підприємства металургійного комплексу вимагають інноваційного переозброєння. Насамперед це пов'язано з необхідністю підвищення енергоефективності промислового сектора. Але для досягнення цієї мети необхідні суттєві інвестиційні вливання. Згідно з Енергетичною стратегією України на період до 2030 року у металургійну галузь необхідні інвестиції близько 40 млрд грн. Питання інвестування постійно знаходяться в центрі уваги вчених-економістів. Проблеми інвестування були досліджені в роботах таких учених, як: Анісімова О. Н. [1], Геєць В. Н., Євтушенко Г. І., Левківський Т. А., Логутова Т. Г., Собкевич О. В. [2], Шевченко О. В. [3] та ін. Незважаючи на ґрунтовну проробку питань інвестування, на сьогодні не існує загальноприйнятої точки зору щодо обрання джерел фінансування інвестиційних проектів для підприємств різних галузей, зокрема, металургійних, тому метою цієї статті є вирішення проблеми вибору джерел фінансування інвестиційно-інноваційних проектів підприємств металургійної галузі.

Протягом останніх років на розвиток металургійної галузі негативно впливає несприятлива зовнішньоекономічна кон'юнктура, яка характеризується зниженням світових цін на чорні метали, загостренням конкуренції на ринках Європи та Азії на тлі надлишку у світі виробничих потужностей, домінуванням на ринку дешевого китайського прокату, скороченням попиту на металургійну продукцію на Близькому Сході, який традиційно є одним із найбільших споживачів української металургійної продукції [2, с. 17].

Ефективна інвестиційна діяльність неможлива без продуманої інвестиційної політики. Інвестиційна політика підприємства має вирішальне значення для його функціонування незалежно від розмірів, галузевої приналежності, правової форми та інших особливостей. Важливим етапом формування інвестиційної політики підприємства є визначення обсягів і джерел фінансування інвестиційної діяльності.

Головним джерелом фінансування інвестицій є власні кошти підприємств, частка яких у структурі фінансування капітальних інвестицій у галузі у 2011–2015 рр. у середньому становила 91 %. Частка кредитів скоротилася з 7,9 % у 2010 р. до 1,9 % у 2015 р.; частка коштів іноземних інвесторів і у середньому за період становила 2 % (табл. 1) [4].

Таблиця 1

Капітальні інвестиції у металургійну промисловість за джерелами фінансування, млн грн

Показник	2011	2012	2013	2014	2015
Усього, у т. ч. за рахунок:	9809,7	9281,7	10898,2	9569,97	11911,94
– коштів Державного бюджету	1,7	3,7	6.1	2,71	6,84
– коштів місцевих бюджетів	46,7	*	1.3	1,13	2,73
– власних коштів підприємств та організацій	8639,9	8562,1	10298,1	9086,89	11328,27
– кредитів банків та інших позик	781.8	628,7	390,2	244,00	232,12
– коштів іноземних інвесторів	338,7	81.1	178,0	235,03	341,11
– коштів вітчизняних інвестиційних компаній, фондів тощо	*	*	*	*	*
– інших джерел фінансування	0,8	2,4	0.1	0,21	0,87

* – інформація конфіденційна відповідно до Закону України «Про державну статистику»

Серед усіх можливих джерел фінансування інвестицій (власних і позикових) амортизаційні відрахування за своїм економічним змістом є найбільш вигідним джерелом. Однак в умовах збереження інфляції, яка знецінює

інвестиційні ресурси, а також через важке становище вітчизняних підприємств, амортизаційний фонд часто став використовуватися задля поповнення оборотних коштів і споживання, незважаючи на посилення тенденції старіння основних фондів.

Крім власних коштів, підприємства залучають і зовнішні джерела інвестицій. Чинне законодавство надає необхідні можливості для продажу пакетів акцій і додаткових емісій. Можливість отримати значні інвестиції за рахунок цього джерела є досить реальними [5].

Перспективним джерелом залучення позикових коштів є випуск облігаційних позик. При цьому не потрібно заставне забезпечення, а виплати по облігаціях на 8–10 % нижче, ніж відсотки по кредитах українських банків.

Крім того, джерелом інвестиційної діяльності є фінансово-кредитні кошти банків. Однак вони недостатньо використовуються в процесі інвестування через непомірно високі відсоткові ставки кредитування, відсутність пільг кредитування проектів, спрямованих на розвиток інвестиційної сфери металургійного комплексу.

Залучення фінансових ресурсів із джерел довгострокового фінансування гарантує стабільне надходження коштів для реалізації інвестиційної політики підприємства, і в цьому сенсі воно надійніше, ніж короткострокове фінансування, при якому суб'єкт господарювання не має впевненості в стабільному потоці ресурсів у найближчому майбутньому. Однак ця перевага довгострокових джерел із надлишком компенсується тією обставиною, що отримати довгострокові джерела фінансування в Україні досить важко. Також до недоліків довгострокового фінансування можна віднести таке [5]:

– майже завжди воно вимагає забезпечення у вигляді об'єктів основних засобів та / або гарантій акціонерів;

– вимагається надання допоміжної інформації (бізнес-плану, фінансових розрахунків, що підтверджують здатність виплачувати борг);

– не є гнучким – може виявитися дорогим при падінні процентних ставок;

– часто обходиться дорожче короткострокового фінансування, оскільки є більш ризикованим кредитом або інвестиціями для банку (інвестора).

Для будівництва найважливіших об'єктів металургійної промисловості, що мають загальнодержавне значення і визначають принципові напрями інноваційного оновлення виробництва, необхідне залучення великих інвестицій.

В умовах дефіциту коштів, недостатньої активності вітчизняних інвесторів доцільно також залучення іноземного капіталу. Важливо, що при цьому не повинні порушуватися інтереси української сторони, що впливають на ступінь економічної безпеки і незалежності країни [6].

У 2011–2015 рр. металургійна промисловість залишалася найбільш привабливою серед галузей української промисловості для іноземних інвесторів. Обсяги прямих іноземних інвестицій у металургійну галузь становили майже половину загального обсягу іноземних інвестицій, спрямованих в українську переробну промисловість.

Найбільші обсяги ПІІ в металургійну галузь України надійшли з Німеччини – її частка на кінець червня 2014 р. становила 77,1 %. Німецький капітал представлений на українському ринку такими компаніями, як ТОВ «Німецьке індустріальне представництво», представництво компанії «Hydac International», а також SKF. Кіпру належить 11,7 % ПІІ на українському ринку металургійного обладнання та металопродукції, Нідерландам – 5,1 %, РФ – 1,0 % [2].

Також слід зауважити, що підприємство може використовувати одночасно декілька джерел для фінансування проектів. Однак уважно треба віднестися до особливостей конкретного підприємства й обирати з урахуванням цього характеристик. Так, вибір джерел фінансування має здійснюватися на основі таких критеріїв [7]:

– обсяг необхідного фінансування;

– розмір підприємства;

– різні джерела короткострокового фінансування інвестиційної діяльності вимагають різні види забезпечення;

– ступінь ризику.

Металургійна промисловість залишається базовою галуззю для економіки України, саме тому її модернізація є важливою передумовою забезпечення економічної безпеки держави та стійкого економічного зростання. Натомість в Україні протягом тривалого періоду зберігаються стійкі негативні тенденції у функціонуванні галузі. Наявні проблеми перешкоджають ефективному розвитку галузі та вимагають залучення значних інвестиційних ресурсів для їх подолання. У процесі оптимізації структури джерел формування інвестиційних ресурсів має забезпечуватися раціональне співвідношення власних і позикових коштів з метою запобігання зниженню фінансової стійкості та платоспроможності підприємств у майбутньому періоді.

Автором статті було розглянуто сучасний стан інвестиційно-інноваційної діяльності в металургійному комплексі України. Були проаналізовані основні джерела формування інвестиційного фонду інноваційних проектів у

металургійну галузь України. Для подальшого розвитку та поглиблення цієї теми необхідно працювати над розробкою шляхів удосконалення інвестиційно-інноваційної діяльності в цій галузі.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Іпполітова І. Я.

Література: 1. Анисимова О. Н. Проблемы инвестиционного процесса в экономике Украины // Университетская наука 2010: Междунар. науч.-техн. конф. (Мариуполь, 20 мая 2010 г.). Мариуполь: ПГТУ, 2010. Т. II. С. 254–255. **2.** Пріоритети інвестиційного забезпечення структурних реформ у промисловості України: аналіт. доп./О. В. Собкевич, А. В. Шевченко, А. І. Сухоруков, Є. В. Бєлашов. Київ: НІСД, 2014. 57 с. **3.** Шевченко О. В. Інвестиційна активність регіонів України : вплив на економічне зростання. Стратегічні пріоритети. 2009. № 1. С.175–181. **4.** Державна служба статистики України: офіц. сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua. **5.** Мальщукова О. М. Анализ источников финансирования инвестиционной деятельности предприятий металлургической промышленности. *Экономика, предпринимательство и право.* 2011. № 11. С. 20–26. **6.** Ильдяков А. В. Проблемы финансирования инновационной деятельности предприятия. СИСП. 2012. № 1. С. 24. **7.** Давильбекова Ж. Х., Чермошенцева Е. В. Инвестиционно-инновационное развитие горно-металлургического комплекса. *Актуальні проблеми економіки.* 2015. № 1. С. 113–122.

МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 005.336.1:005.332.4

Артекова Т. О.

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

Анотація. *Розглянуто роль управління конкурентоспроможністю підприємства в сучасних умовах господарювання; наведено узагальнену схему управління конкурентоспроможністю підприємства. Проаналізовано основні методи щодо оцінювання конкурентоспроможності підприємства, визначено їх переваги та недоліки.*

Ключові слова: *конкуренція, конкурентоспроможність, підприємство, ефективність управління, система, методи.*

Аннотация. *Рассмотрена роль управления конкурентоспособностью предприятия в современных условиях хозяйствования; представлена обобщенная схема управления конкурентоспособностью предприятия. Проанализированы основные методы по оценке конкурентоспособности предприятия, определены их преимущества и недостатки.*

Ключевые слова: *конкуренция, конкурентоспособность, предприятие, эффективность управления, система, методы.*

Annotation. *In the article the role of enterprise management competitiveness in the contemporary economy, presents general scheme of competitiveness management company. The basic methods for evaluating the competitiveness of enterprises identified their strengths and weaknesses.*

Keywords: *competition, competitiveness, enterprise, effectiveness management, system, methods.*

Сучасний етап ринкових відносин ставить на перше місце для підприємств укріплення та розширення своїх конкурентних позицій. Наявність великої кількості конкурентів змушує підприємство постійно вживати заходів щодо покращення своєї діяльності, що проявляється в покращенні якісних характеристик продукції, інноваційному розвитку виробництва та технологій. Саме вчасне виявлення потреби підприємства в тому чи іншому заході

© Артекова Т. О., 2016

приводить до успішного його функціонування в умовах жорсткої конкуренції та мінливому зовнішньому середовищі [1].

Метою статті є узагальнення сучасних методів оцінювання ефективності управління конкурентоспроможністю підприємства.

Питаннями теорії і практики управління конкурентоспроможністю підприємства присвячено багато наукових праць учених, а саме: М. М. Галелюка [1], А. Е. Воронкової, К. В. Кокури [2], О. В. Кривешко [3], В. А. Павлової [4], В. Ю. Фролової [5], Д. В. Яцкового [6] та ін. Проте єдиних підходів щодо управління конкурентоспроможністю підприємства не існує, що залишає відкритим питання формування ефективної системи управління конкурентоспроможності на підприємстві.

У [4] під управлінням конкурентоспроможності підприємства розуміють: «Процес реалізації певної сукупності управлінських функцій – цілепокладання, планування, організації, мотивації та контролю діяльності щодо формування конкурентних переваг та забезпечення життєдіяльності підприємства як суб'єкта економічної діяльності».

У [5] під системою управління конкурентоспроможністю підприємства розглядають: «Сукупність організаційної структури, методик, процесів і ресурсів, необхідних для створення й реалізації умов, які, у свою чергу, сприятимуть створенню конкурентних переваг для підприємства у теперішньому чи майбутньому бізнес-середовищі».

Систему управління конкурентоспроможністю підприємства можна сформувати в систему блоків, таких як: блоки аналізу й оцінювання зовнішнього середовища підприємства, розробку шляхів і методів підвищення конкурентоспроможності підприємства, а також останній етап, який включає в себе безпосередню реалізацію заходів щодо підвищення конкурентоспроможності підприємства (рис. 1).

Як видно з рис. 1, головну роль ефективності управління конкурентоспроможністю підприємства відіграє аналіз та оцінювання зовнішнього середовища та підприємства. На етапі аналізу зовнішнього середовища відбувається дослідження та оцінювання основних чинників, що впливають на діяльність підприємства ззовні.

Дослідження макросередовища включає у себе аналіз політичних, економічних, соціальних, демографічних, технологічних факторів, які безпосередньо впливають на обрану галузь функціонування та підприємство в цілому. Аналіз мікросередовища включає дослідження конкурентів підприємства, постачальників, споживачів, посередників. Результатом цього дослідження є отримання інформації про діяльність основних конкурентів підприємства, їх положення на ринку галузі, аналіз їх продукції; наявність на ринку постачальників і посередників, що беруть участь у поставках сировини в зазначений термін, а також розподілі та збуту продукції. Аналіз споживачів дає змогу визначити основні сегменти населення, на яке орієнтується підприємство, їх потреби в якості та характеристиках продукції. На етапі дослідження внутрішнього середовища оцінюється поточний стан управління підприємством. Аналіз стану виробництва включає оцінювання асортиментної політики підприємства та відповідність її потребам споживачів, рівень якості продукції, організацію виробничого процесу, а саме наявність основних виробничих фондів і їх стан. Ресурси підприємства включають у себе: трудові, фінансові, матеріальні, нематеріальні ресурси. Оцінювання трудових ресурсів дає змогу визначити ступінь забезпеченості висококваліфікованими кадрами підприємства як адміністративного, так і виробничого відділів. Оцінювання фінансових ресурсів дозволяє визначити наявність власних коштів на підприємстві, за допомогою яких може здійснюватись підтримування або розширення діяльності підприємства. За допомогою оцінювання матеріальних ресурсів можна визначити ступінь забезпеченості підприємства сировиною та матеріалами, необхідних для виробництва, ефективність складської політики. Оцінювання нематеріальних ресурсів дозволяє визначити ступінь володіння об'єктами інтелектуальної власності підприємства. Оцінювання рівня технології дає змогу визначити ступінь володіння підприємства новими сучасними методами обробки матеріалів і виготовлення продукції. За результатами дослідження зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства встановлюються можливості та загрози, а також сильні та слабкі сторони підприємства. Ці результати допомагають більш точно визначитися з необхідними заходами підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Головним завданням управління конкурентоспроможністю підприємства є визначення поточного стану конкурентних позицій підприємства. Саме після детального аналізу стану підприємства на ринку приймаються рішення щодо необхідності впровадження заходів підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Оцінювання конкурентоспроможності підприємства відбувається на основні отриманих даних за допомогою матричних, графічних, індексних, експертних або економіко-математичних методів, наведених у табл. 1 [6].

Отже, виходячи з табл. 1, можна дійти висновку, що кожен метод визначення конкурентоспроможності підприємства має свої переваги та недоліки. За допомогою матричних, експертних і графічних методів можна швидко отримати необхідні результати, що наочно зображають положення підприємства на ринку, проте вони мають суб'єктивний характер. Індексні й економіко-математичні методи дозволяють отримати більш точний та інформативний результат дослідження, але потребують великої кількості вихідних даних, що ускладнює процес оцінювання конкурентоспроможності.

Таблиця 1

Методи оцінювання конкурентоспроможності підприємства

Назва групи	Назва методів	Переваги	Недоліки
Графічні методи	– багатокутник конкурентоспроможності; – радар конкурентного профілю; – матриця конкурентного профілю; – квадрат потенціалу підприємства; – карта стратегічних груп	– високий ступінь наочності	– неможливо встановити узагальнені критерії конкурентоспроможності підприємств; – використовує експертні оцінки, що позбавляє їх об'єктивності
Матричні методи	– матриця BCG; – матриця McKinsey; – матриця SWOT-аналізу; – матриця АДЛ; – матриця Shell; – матриця конкурентних стратегій М. Портера; – матриця І. Ансоффа	– наочність і зручність отриманих даних; – можливість простежити показники в динаміці	– не можна сформувати відповідні управлінські рішення; – труднощі з визначенням масштабів ринку, частки ринку та темпів зростання ринку
Індексні методи	– метод, що базується на визначенні конкурентоспроможності продукції; – метод, що базується на теорії ефективної конкуренції; – метод, що базується на теорії рівноваги фірми та галузі; – інтегральні показники; – метод бенчмаркінгу	– найбільша інформативність отриманих результатів	– потреба великої кількості вихідної інформації; – складність розрахунків
Експертні методи	– метод балів; – метод рангів; – метод порівнянь; – метод SPACE-аналізу	– швидкість отримання результатів; – незамінні, коли параметри неможливо виміряти кількісно	– через наявність експертних оцінок результати втрачають об'єктивність
Економіко-математичні методи	– метод імітаційного моделювання; – метод таксономічного показника; – метод інтегрального критерію	– висока точність та інформативність отриманих результатів	– складність виконання та розрахунків; – необхідність великої кількості вихідних даних

Вибір того чи іншого методу оцінювання конкурентоспроможності підприємства обумовлений наявністю вихідної інформації для дослідження, галузі функціонування підприємства, наявністю конкурентів, а також необхідними результатами, які підприємство очікує отримати після дослідження.

Наступний етап включає в себе розробку шляхів і методів підвищення конкурентоспроможності підприємства з урахуванням виявлених результатів. Визначаються цілі підприємства, на основі яких формується система заходів щодо підвищення конкурентоспроможності підприємства, оцінка витрат на реалізацію проекту, визначення критеріїв ефективності, а також вибір найоптимальнішого проекту з урахуванням особливостей і потреб конкретного підприємства.

Етап реалізації проекту підвищення конкурентоспроможності складається з уведення у дію обраних заходів, а також оцінки відповідності отриманих результатів від запланованих показників та у разі необхідності – їх коригування.

Після цього відбувається оцінка ефективності управління конкурентоспроможності підприємства. У разі невідповідності отриманих результатів із очікуваними показниками підприємство повинно переглянути свої рішення на етапах аналізу та оцінювання зовнішнього середовища та підприємства, розробки шляхів і методів підвищення конкурентоспроможності або реалізації заходів щодо підвищення конкурентоспроможності.

Отже, враховуючи вищенаведене, можна дійти висновку, що система управління конкурентоспроможністю підприємства являє собою систему взаємопов'язаних дій, що складається з моніторингу конкурентного середовища підприємства, факторів впливу на його діяльність, а також безпосередньо виявлення шляхів щодо підвищення конкурентних позицій на ринку з урахуванням особливостей підприємства та реалізації їх у дію.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Лепетюха Н. В.

Література: 1. Галелюк М. М. Система управління конкурентоспроможністю машинобудівного підприємства. *Вісник економічної науки України.* 2008. № 2 (14). С. 15–21. **2.** Воронкова А. Е., Кокура К. В. Декомпозиція процесу

підвищення конкурентоспроможності підприємства на зовнішньому ринку. *Бізнес Інформ.* 2012. № 2. С. 85–87. **3.** Кривешко О. В., Сідун П. В. Чинники формування конкурентоспроможності підприємств та кластерів. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». 2011. № 720. С. 180–188. **4.** Павлова В. А., Губарєв Р. В. Система управління конкурентоспроможністю підприємства. *Европейський вектор економічного розвитку.* 2014. № 2. С. 168–176. **5.** Фролова В. Ю. Системний підхід до управління конкурентоспроможністю підприємства. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу.* 2013. № 2. С. 98–102. **6.** Яцковий Д. В. Сучасні методики оцінки конкурентоспроможності підприємства. *Вісник соціально-економічних досліджень.* 2013. Вип. 4. С. 183–188.

ДОСЛІДЖЕННЯ ЕЛЕМЕНТІВ СИСТЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 338.24.65

Бабаєвський А. І.

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

Анотація. *Розглянуто основні елементи системи стратегічного управління на підприємстві, які необхідні для його ефективного функціонування в умовах постійних змін зовнішнього середовища. Запропоновано рекомендації щодо удосконалення системи стратегічного управління на підприємстві з метою підвищення ефективності його діяльності.*

Ключові слова: *стратегічне управління, система стратегічного управління, аналіз середовища, місія, стратегія, оцінка, контроль.*

Аннотация. *Рассмотрены основные элементы системы стратегического управления на предприятии, необходимые для его эффективного функционирования в условиях постоянных изменений внешней среды. Предложены рекомендации по усовершенствованию системы стратегического управления на предприятии с целью повышения эффективности его деятельности.*

Ключевые слова: *стратегическое управление, система стратегического управления, анализ среды, миссия, стратегия, оценка, контроль.*

Annotation. *The article considers the strategic management of the company, which is necessary for its effective functioning in a constantly changing environment. Proposed recommendations for improving the system of strategic enterprise management with the aim of increasing its effectiveness.*

Keywords: *strategic management, strategic management system, environment analysis, mission, strategy, assessment, control.*

В умовах реформування економіки, входження України до світового економічного простору для вітчизняних підприємств особливої гостроти набувають проблеми взаємодії із зовнішнім оточенням, створення та нарощення потенціалу, необхідного для виживання в конкурентному середовищі, розвитку підприємницької активності, спрямованої на досягнення кінцевих результатів діяльності у поточному періоді та на перспективу. Отже, виникає необхідність формування структурованої системи управління, що об'єднує усі господарські процеси у єдиний налагоджений керований механізм. Актуальність дослідження питань стратегічного управління для вітчизняних підприємств обумовлена насамперед із забезпеченням ефективності діяльності більшості підприємств, досягненням динамічної рівноваги із зовнішнім середовищем і пошуком шляхів виживання в умовах ринку та нових факторів успіху підприємства у конкурентному середовищі. В Україні широко поширюються теоретичні засади стратегічного управління, однак на практиці застосовуються ще не в повному обсязі.

Сучасні підходи до формування системи стратегічного управління досить широко висвітлені у працях відомих зарубіжних учених: І. Ансофф, П. Друкер, Г. Мінцберг, М. Портер, А. Стрікленд, А. Томпсон і вітчизняних

© Бабаєвський А. І., 2016

учених, зокрема: *Л.* Довгань, П. Кобзєв, Б. Мізюк, Є. Прохорова, О. Тищенко, З. Шершньова та ін. [1–6]. Ними були визначені основні методи, принципи й інструменти стратегічного управління, однак питання щодо формування системи стратегічного управління з урахуванням місця об'єкта та суб'єкта управління розглянуто не було.

Метою статті є дослідження елементів системи стратегічного управління на підприємстві та розробка рекомендацій щодо її удосконалення, спрямованих на підвищення ефективності діяльності підприємства.

Концепція стратегічного управління виникла в 60-ті роки XX ст. як відповідь на виклики й загрози зовнішнього середовища: посилення його нестабільності, процеси глобалізації, загострення й принципові зміни характеру конкуренції. Спочатку його методами користувались головним чином великі корпорації, які працювали в умовах більш нестабільного зовнішнього середовища та мали кошти на дослідження й розробку систем стратегічного управління. У подальшому ідеї і методи стратегічного управління почали використовувати численні компанії, що працювали в різних сферах бізнесу, з метою забезпечення конкурентної переваги в ринкових умовах.

На сьогодні не існує чіткого практичного визначення та змісту стратегічного управління, але більшість науковців схиляються до думки, що «стратегічне управління» – це реалізація концепції, в якій поєднуються цільовий та інтегральний підходи до діяльності підприємства, що дає можливість встановлювати цілі розвитку, порівнювати їх з наявними можливостями (потенціалом) підприємства та приводити їх у відповідність шляхом розробки та реалізації системи стратегій [3, с. 392].

Стратегічне управління базується на вивченні відносин, які можна охарактеризувати за допомогою системи «середовище – організація». Більшість серед наявних сьогодні теорій управління розглядає організацію як відкриту систему, котра постійно взаємодіє з окремими елементами зовнішнього середовища [2, с. 220]. Основне призначення такої системи – вчасно формувати мету розвитку, якісно вирішувати проблеми й завдання, знаходити способи й організовувати досягнення цілей. У сучасній теорії систему стратегічного управління можна розглядати як динамічну сукупність п'яти взаємопов'язаних управлінських процесів. Ці процеси логічно випливають один із одного. При цьому існує стійкий зворотній зв'язок і, відповідно, зворотний вплив кожного процесу на інші і на всю їх сукупність.

На думку *Л.* Є. Довгань, етапами процесу стратегічного управління є: вибір місії фірми; формулювання цілей організації; оцінка й аналіз зовнішнього середовища; управлінське обстеження сильних і слабких сторін; аналіз стратегічних альтернатив; вибір і реалізація стратегії; її оцінка та контроль [1, с. 440]. Ця система стратегічного управління є досить актуальною, тому було б доцільно її удосконалити, запропонувавши свій варіант системи стратегічного управління.

На думку автора, удосконалення системи стратегічного управління значною мірою обумовлено необхідністю визначення місця ключових елементів в цій системі, а саме об'єкта та суб'єкта управління. Адже як показує досвід останніх часів, постійне підвищення невизначеності середовища вимагає від керівників чіткого усвідомлення теоретичних аспектів стратегічного управління, формулювання послідовної мети, визначення очікуваних результатів і умов, за яких процес їх досягнення дасть змогу підвищити ефективність діяльності підприємства (рис. 1).

Таким чином, процес стратегічного управління в організації являє собою складний процес послідовних дій і кроків із боку керівництва та співробітників організації, спрямованих на виконання місії організації та стратегічних цілей у довгостроковій перспективі. Отже, об'єктом стратегічного управління на мікроекономічному рівні виступає власне сама організація (підприємство). Суб'єктами являються топ-менеджери, які здійснюють різні управлінські функції.

Аналіз середовища вважається початковим процесом стратегічного управління. Для того щоб визначити стратегію поведінки організації і ввести цю стратегію в життя, керівництво повинно мати поглиблене уявлення як про внутрішнє середовище організації, її потенціал і тенденції розвитку, так і про зовнішнє середовище, тенденції його розвитку і місце, яке в ньому займає організація [5, с. 231]. Визначення місії і цілей складається із трьох підпроцесів, а саме визначення довгострокових, короткострокових і поточних цілей. Визначення місії і цілей приводить до того, що стає зрозумілим, навіщо функціонує підприємство і до чого воно прагне. А знаючи це, можна обрати відповідну стратегію поведінки [6, с. 384].

Визначення стратегії являється критичним процесом, оскільки саме він у випадку успішного здійснення приводить організацію до досягнення поставлених цілей. Дуже часто спостерігаються випадки, коли підприємства виявляються не спроможні здійснити вибрану стратегію. Насамперед це відбувається через непередбачувані зміни в зовнішньому середовищі. Але й часто стратегія не здійснюється і тому, що управління не може певним чином залучити наявний у підприємства потенціал для реалізації стратегії [4, с. 211].

Оцінка та контроль виконання стратегій являється останнім процесом, який здійснюється в стратегічному управлінні. Цей процес здійснюється у вигляді аналізу правильності та достатності врахування факторів, які визначають можливості здійснення стратегії. Вся процедура оцінки вибраної стратегії в кінцевому підсумку підлягає одному: чи приведе вибрана стратегія до досягнення фірмою своїх цілей.

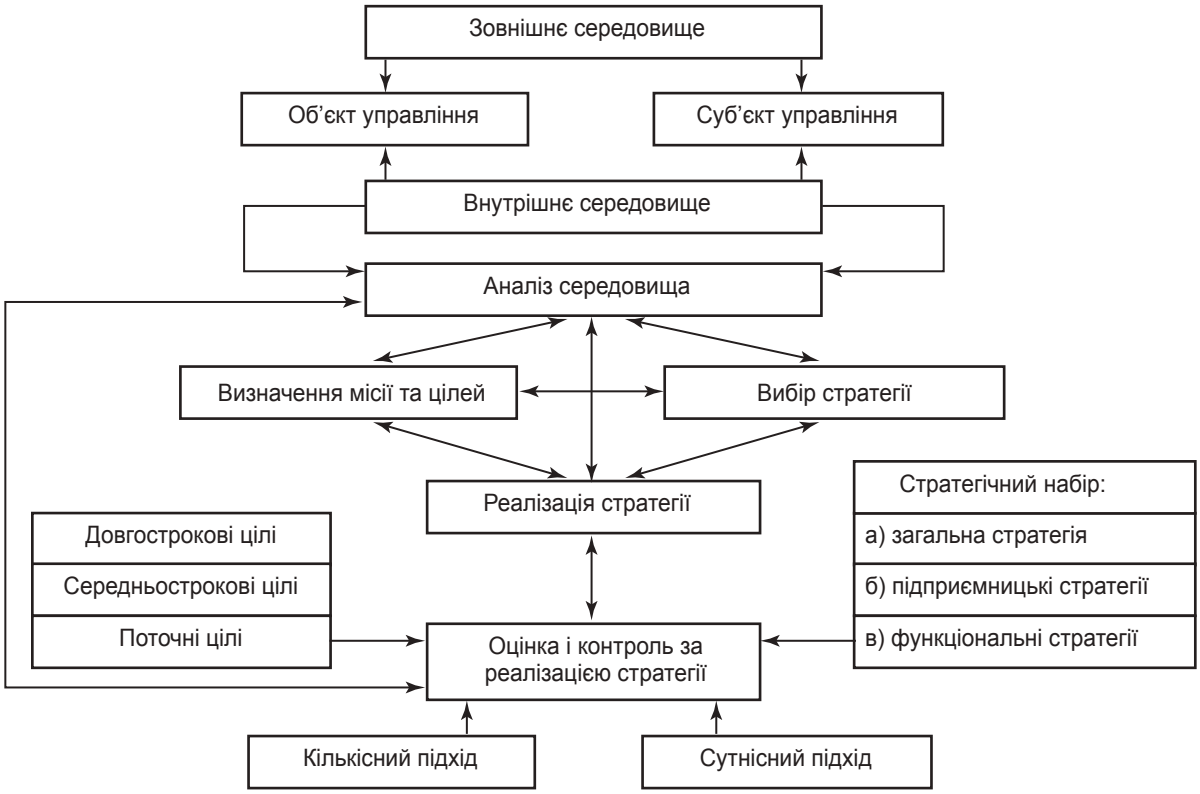

Рис. 1. **Система стратегічного управління підприємством**

Таким чином, створення системи стратегічного управління можна звести до скорочення тривалості циклу управління і підвищення якості управлінських дій, де основними шляхами буде: використання дієвих способів організації роботи системи управління; вживання системних методів розв'язання управлінських завдань; зміна структури системи управління; перерозподіл функцій і завдань в управляючій системі; створення якісної інформаційної системи. Грамотний аналіз проблемної ситуації, чітка постановка мети та завдань, підготовка альтернатив і вибір оптимального варіанта згідно зі встановленими критеріями – це необхідні чинники створення системи стратегічного управління.

В цій статті набуло подальшого розвитку обґрунтування стратегічного управління на основі дослідження складових елементів його системи. Запропоновано удосконалити систему стратегічного управління, що дозволить комплексно охарактеризувати спрямованість управлінських рішень і дій у процесі забезпечення розвитку підприємства. Перспективою подальших досліджень буде практичне впровадження системи стратегічного управління на підприємстві із урахуванням галузевих особливостей його діяльності.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Іполітова І. Я.

Література: 1. Довгань Л. Є., Каракай Ю. В., Артеменко Л. П. Стратегічне управління: навч. посіб. Київ: ЦУЛ. 2011. 440 с. **2.** Кобзєв П. М. Стратегічне управління підприємством: конспект лекцій. Харків: ХНЕУ, 2007. 220 с. **3.** Мізюк Б. М. Стратегічне управління: підручник. Львів: Магнолія плюс, 2010. 392 с. **4.** Прохорова Є. В. Управління стратегічними змінами на підприємстві: практикум. Київ: КНЕУ, 2013. 211 с. **5.** Тищенко О. М. Стратегічне управління: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Харків: Друкарня Мадрид, 2013. 231 с. **6.** Шершньова З. Є., Оборська С. В. Стратегічне управління: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2009. 384 с.

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ НА ВИРОБНИЧИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

УДК 331.110.76

Баденіна О. О.
Зіневич С. В.

Магістранти 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто та досліджено зміст і структуру процесу організації навчання на вітчизняних підприємствах; проаналізовано особливості організації професійного навчання на виробничих підприємствах України.*

Ключові слова: *персонал, кваліфікація, професійне навчання.*

Аннотация. *Рассмотрены и исследованы содержание и структура процесса организации обучения на отечественных предприятиях; проанализированы особенности организации профессионального обучения на производственных предприятиях Украины.*

Ключевые слова: *персонал, квалификация, профессиональное обучение.*

Annotation. *The article are examined and analyzed the content and structure of the organization of the learning process at the domestic enterprises as well as analyzed the features of professional training organizations in the industrial enterprises of Ukraine.*

Keywords: *staff, qualifications, training.*

Підвищення ролі розвитку персоналу у забезпеченні конкурентоспроможності організації на ринку привело до того, що провідні компанії взяли безпосередньо на себе функції щодо професійного навчання працівників, планування трудової кар'єри робітників і фахівців, підготовки резерву керівників.

Основні аспекти професійного навчання та розвитку персоналу достатньо широко висвітлені у працях провідних зарубіжних і вітчизняних учених, таких як Васильченко В., Грішнова О., Кібанов А., Пономаренко В., Назарова Г. та ін.

Метою цієї статті є аналіз особливостей організації професійного навчання на вітчизняних підприємствах.

Професійне навчання є основним напрямом професійного розвитку персоналу підприємства та передбачає процес формування у працівників специфічних, професійних знань, навиків за допомогою спеціальних методів навчання.

Управління процесом професійного навчання починається з визначення потреб, які формуються на основі потреб розвитку персоналу, а також необхідністю виконання працівниками своїх поточних виробничих завдань і обов'язків.

Організація професійного навчання працівників здійснюється роботодавцями з урахуванням потреб власної господарської або іншої діяльності відповідно до вимог законодавства [1].

Питання організації та здійснення професійного розвитку працівників регулюються Кодексом законів про працю України, Цивільним та Податковим кодексами України, законами України "Про професійний розвиток працівників", "Про освіту", "Про професійно-технічну освіту", "Про вищу освіту", постановою Кабінету Міністрів України "Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва", «Положенням про професійне навчання кадрів на виробництві».

Професійне навчання працівників може здійснюватися безпосередньо у роботодавця та на договірній основі у професійно-технічних і вищих навчальних закладах, на підприємствах, в установах або організаціях. Роботодавець може утворити окремий підрозділ із питань професійного навчання працівників або покласти функції з організації такого навчання на відповідних фахівців.

Основні етапи організації навчання [3]:

– виявлення потреби у навчанні працівників за допомогою аналізу та зіставлення знань, умінь і навичок, якими володіє персонал, а також які необхідні для здійснення мети підприємства;

– розробка плану навчання, яка включає такі дії: складання програми навчання, зміст якої визначається метою, що відображає потреби в професійному навчанні працівників, а також характеристиками потенційних учнів; вибір викладачів, тобто своїх або запрошених зі сторони;

© Баденіна О. О., Зіневич С. В., 2016

– вибір методів і форм навчання з аналізом переваг і недоліків, визначення термінів навчання;

– розробка критеріїв оцінки ефективності навчання, розподіл витрат на навчання;

– підсумком планування є готовий, затверджений вищим керівництвом детальний план навчання працівників підприємства;

– реалізація плану навчання, яка передбачає безпосередню підготовку, організацію і проведення навчання. Особливістю цього етапу є виявлення недоліків наявних планів, що при системній роботі дозволить уникнути проблем у майбутньому;

– оцінювання ефективності навчання. Основне завдання оцінки – зрозуміти, чи повною мірою працівники використовують знання і навички, які вони отримали в результаті навчання.

Організація та проведення професійного навчання можуть потребувати значних матеріальних витрат, тому планування й визначення фінансових ресурсів у бюджеті, які можуть бути спрямовані на професійне навчання персоналу, є важливим моментом управління цим процесом.

Навчання повинно забезпечувати: остаточну підготовку персоналу, що пройшов підготовку в інших навчальних підрозділах, з урахуванням конкретних умов; періодичну перепідготовку персоналу; виробничо-технічне курсове навчання.

Зміст програми визначається цілями підприємства та створюється як для формування й закріплення професійних умінь і навичок, так і для формування певного типу мислення (економічного,екологічного тощо) та поведінки. Терміни навчання визначаються керівництвом підприємства згідно з чинним законодавством [4].

Наприклад, на виробничих підприємствах при професійному навчанні робітників мінімальні терміни практичної роботи для підвищення розрядів повинні бути більше, ніж 1 рік (як це передбачено нормативними документами) (табл. 1).

Таблиця 1

Визначення мінімальних термінів виробничого навчання [2]

Розряди робочих усіх наскрізних професій	**Стаж роботи, після якого можливе зарахування робочих на теоретичне навчання для підвищення їх кваліфікації (не менше)**		
	При неповній середній освіті	**При середній освіті**	**При вищій освіті (молодший спеціаліст, бакалавр, спеціаліст)**
3-й	2 роки	1,5 року	1 рік
4-й	3 роки	2 роки	1,5 року
5-й	До отримання середньої освіти	3 роки	2 роки
6-й	До отримання середньої освіти	До отримання кваліфікаційного рівня «молодший спеціаліст»	3 роки

В результаті реалізації програм навчань підприємство повинно отримувати віддачу від інвестицій у персонал. Критеріями ефективності навчання можуть бути відносні показники рентабельності програм навчання та абсолютні показники, наприклад, обсягів браку, простоїв, рівня продуктивності праці до та після проведення цих програм.

Підвищення кваліфікації керівних працівників і фахівців проводиться для вдосконалення знань, умінь і навичок за наявною спеціальністю, оволодіння функціональними обов'язками, основами менеджменту, маркетингу, удосконалення навичок управління сучасним виробництвом, раціональної та ефективної організації праці тощо.

Тому в сучасних умовах, навчання персоналу – це вже навіть не мотиваційний інструмент і не інструмент утримання персоналу в компанії, це бізнес-необхідність і серйозна інвестиція в один із стратегічно важливих ресурсів, яка дає результат досить швидко. При цьому необхідно застосовувати нові форми організації праці, що повинні бути тісно пов'язані з професійним навчанням робітників і цілями підготовки. Навчання, що не має визначеної мети, перетворюється на марну витрату часу учнів, робітників і коштів організації [5].

Тому необхідним заходом щодо покращення ситуації на підприємствах України є пошук ефективних методів професійного навчання та підвищення кваліфікації працівників. Невід'ємною часткою є стимулювання робітників до підвищення рівня кваліфікації, професійного зростання. З боку держави стимулювання професійного навчання робітничих кадрів можливе на основі удосконалення існуючого порядку формування державного замовлення з підготовки робітничих кадрів.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Лісна І. Ф.

Література: 1. Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация: учеб. пособие. М.: Экзамен, 2003. 336 с. **2.** Ковальчук Г. О. Активізація навчання в економічній освіті. URL: http://ukrkniga.org.ua/. **3.** Крюкова К. В. Необхідність навчання персоналу на підприємстві. *Управління розвитком.* 2012. № 15. С. 25–26. **4.** Михайлова Л. І. Управління персоналом: навч. посіб. Київ: Центр учб. літ., 2007. 248 с. **5.** Петренко О. О. Основні принципи та критерії адаптивного управління системою навчання персоналу. *Управління розвитком.* 2013. № 2. С. 111–113.

ТОВАРНА ПОЛІТИКА ТА ПРОБЛЕМИ ЇЇ ФОРМУВАННЯ НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

УДК 65.011

Базаров А. М.

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

Анотація. *Розглянуто підходи до визначення поняття «товарна політика», сформульовано завдання та необхідні умови формування товарної політики. Окреслено основні проблеми, які виникають при формуванні товарної політики на українських підприємствах, і запропоновано шляхи їх вирішення.*

Ключові слова: *товар, товарна політика, формування товарної політики, якість.*

Аннотация. *Рассмотрены подходы к определению понятия «товарная политика», сформулированы задачи и необходимые условия формирования товарной политики. Очерчены основные проблемы, возникающие при формировании товарной политики на украинских предприятиях, и предложены пути их решения.*

Ключевые слова: *товар, товарная политика, формирование товарной политики, качество.*

Annotation. *The approaches to the definition of "product policy", formulated the tasks and necessary conditions for the formation of commodity policy. Basic problems that arise in the formation of commodity policy at the Ukrainian enterprises and the ways of their solution.*

Keywords: *product, product policy, the formation of product policy, quality.*

Розроблення рішень у галузі управління товарною політикою припускає обґрунтування доцільності рекомендацій щодо підготовки виробництва нової продукції, випуску асортименту, що вже склався, зняття з виробництва застарілих товарів.

Теоретичні та практичні аспекти досліджуваної проблеми висвітлено в роботах відомих зарубіжних і вітчизняних учених-економістів. Так, Герасимов Б. І. дає таке визначення: товарна політика – це визначений курс дій товаровиробника [1]. Балабанова Л. В. та Бриндіна О. А. розглядають товарну політику як маркетингову діяльність підприємства, яка пов'язана з реалізацією стратегічних і тактичних заходів щодо забезпечення конкурентоспроможності товарів і формування товарного портфеля з метою задоволення потреб споживачів та одержання прибутку [2].

Таким чином, розроблення стратегії та тактики підприємства в галузі управління товарною політикою потрібно здійснювати на основі результатів аналізу кон'юнктури споживчого ринку, зокрема конкретного його сегмента, рівня конкурентоспроможності власних товарів і товарів конкурентів, що і зумовлює актуальність нашого дослідження.

Мета цієї статті – визначення сутності поняття «товарна політика» й окреслити основні проблеми формування товарної політики на прикладі сучасного вітчизняного підприємства.

© Базаров А.М., 2016

На сьогодні в умовах жорсткої конкуренції саме властивості та характеристики товару визначають напрям ринкової і всієї виробничої політики підприємства. Всі заходи, які пов'язані з товаром, тобто його створення, виробництво й удосконалення, реалізація на ринках, сервісне та передпродажне обслуговування, розробка рекламних заходів, а також зняття товару з виробництва, безсумнівно посідають центральне місце в усій діяльності товаровиробника і є складовими його товарної політики [3].

Відсутність генерального, стратегічного курсу дій підприємства, без якого немає і довгострокової товарної політики, часто призводить до прийняття неправильних рішень, неефективного використання сил і засобів. Отже, забезпечення стійкого та стабільного положення на ринку вимагає від підприємства швидкого та гнучкого реагування на зміни зовнішнього середовища. Формування та вибір правильної товарної політики складають основу для забезпечення цієї необхідності.

Зрозуміло, що товарну політику неможливо відокремити від реальних умов діяльності підприємства, специфіки його виду діяльності. Але водночас, як свідчить практика, промислові підприємства, що знаходяться приблизно в однакових економічних умовах, по-різному розв'язують свої товарні проблеми: одні проявляють розгубленість, безпорадність, інші, орієнтуючись на принципи та методи маркетингу, знаходять перспективні шляхи.

Більшість проблем товарної політики підприємств є неструктурованими, невизначеними та заздалегідь не прогнозованими. Крім того, досить часто вони передбачають кілька варіантів розв'язку. Тому важливими є високопрофесійний аналіз даних і оперативна розробка альтернативних рішень проблем. Добре продумана товарна політика не тільки дозволяє оптимізувати процес формування та оновлення асортименту, але і слугує для керівництва підприємства свого роду орієнтиром загального напрямку дій. Сьогодні можна виділити такі основні проблеми формування товарної політики:

1) забезпечення належного рівня якості;

2) формування оптимального товарного асортименту;

3) створення і виробництво нових товарів і послуг;

4) управління життєвим циклом товару;

5) забезпечення якісного сервісу [4].

Розглянемо детальніше сутність кожної проблеми.

1. Якість завжди була і залишається важливою ринковою характеристикою товару. Починаючи з останніх десятиліть XX ст. спостерігається значне зростання значення якості в житті людини. Для 80 % покупців якість стала більш важливою, ніж ціна.

У країнах із розвинутою ринковою економікою поняття складу категорії якості відображено в спеціальних міжнародних термінологічних стандартах ISO. Відношення споживачів до несертифікованої продукції і оточуюче конкурентне середовище змушує виробника здійснювати сертифікацію. В нашій країні ця сертифікація добровільна, але широка група товарів підлягає обов'язковій сертифікації, яка використовується в Україні. Сертифікація проводиться в регіональних органах сертифікації, але, на жаль, багато підприємств, розраховуючи на недостатню інформованість споживачів і недосконалість закону, часто нехтують моральними принципами та виготовляють низькоякісні товари та товари, які не відповідають зазначеним на складі. Таким чином, можна констатувати (спостерігати) загальне погіршення якості.

2. Необхідно зазначити, що універсальної відповіді на питання формування та управління товарним асортиментом не існує. Формування асортименту може здійснюватися різними методами залежно від масштабів збуту та специфіки виготовленої продукції. Критерієм оптимальності товарного асортименту є максимальне задоволення потреб покупців, при цьому найбільш ефективно використовуючи ресурси підприємства для виготовлення товару з низькими витратами. Товаровиробник повинен організовувати постійний контроль за поведінкою товару на ринку, за його життєвим циклом.

Однією з концепцій, яка розв'язує проблеми формування та оптимізації асортименту, є організація та ефективна взаємодія виробника з оптовими та роздрібними торговими представниками, а отже, оптимізація товаропотоку від виробника до споживача. Ця концепція отримала назву категорійного менеджменту, за нею при формуванні товарної категорії враховуються такі показники, як об'єм продаж, опитування споживачів, спостереження мерчандайзерів.

3. Важливою проблемою для підприємства є вибір стратегії товарної інновації (інноваційна частина товарної політики):

1) бути лідером у виробництві інноваційних товарів і застосуванні нових технологій (наступальна та захисна стратегія);

2) швидко реагувати на зміни та пристосовуватись до них.

Обравши першу стратегію, підприємство може отримати значно більший прибуток, але і ризик невдачі при цьому суттєво зростає. Дотримуючись же другої, підприємство може скоригувати свою діяльність з огляду

на успіх чи провал фірм-піонерів. Основною проблемою вітчизняного виробника є практична відсутність товарів із унікальними властивостями. Як правило, більшість товарних ліній повторюють вже наявні, як за асортиментом, так і за споживчими властивостями. Насамперед це відбувається через моральне та фізичне старіння обладнання, нерозвиненість сировинних ринків, недостатність доходів для інвестування. Безперечно випуск унікальних товарів більш затратний процес, але саме він допомагає виробнику зайняти свою нішу на ринку й отримати прибуток від інвестицій. Сьогодні при формуванні товарної інноваційної політики цінується час, можливість швидкого застосування нових технологій на підприємстві. Також важливою проблемою залишається визначення ступеня новизни товару, оскільки це впливає на ціну. На сьогодні відсутня шкала оцінки ринкової новизни товару, яка б дозволила оцінити рівень адаптації нового товару до ринкових змін.

4. Необхідно зазначити, що для більшості товарів спостерігається тенденція суттєвого скорочення життєвого циклу (ЖЦ). Тому саме аналіз життєвого циклу товару (ЖЦТ) дозволяє вносити зміни в процес формування товарної, цінової, збутової політики, які, в свою чергу, впливають на характер і довговічність ЖЦТ. Володіючи інформацією, в якій фазі ЖЦ знаходиться товар, виробник, використовуючи певні заходи, може продовжити життя товару чи, навпаки, бути готовим до зняття товару з виробництва, оскільки він знаходиться в фазі спаду [5].

5. Сервіс – це система обслуговування, яка дозволяє споживачу вибирати для себе оптимальний варіант покупки товару і споживання його економічно вигідно і у визначений термін. Сьогодні багато виробників пропонують широкий вибір одних і тих же товарів, навіть майже по однаковим цінам, тому конкурувати виробники можуть за рахунок більш якісного або більш широкого сервісу. Постійний контроль за потребами споживачів, послугами, які пропонують конкуренти, співвідношенням прибутків і вартості сервісу допоможе сформувати систему якісного й ефективного сервісу.

Таким чином, у статті визначено основні проблеми формування товарної політики вітчизняних підприємств. Використовуючи рекомендації, приведені в статті, підприємство має можливість уникнути або повністю позбавитись проблем, які виникають в процесі формування товарної політики. Перспективами подальших досліджень є розробка стратегічного набору управління товарною політикою підприємства.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Панчук А. С.

Література: 1. Герасимов Б. И., Мозгов Н. Н. Маркетинговые исследования рынка: учеб. пособ. М.: ФОРУМ, 2009. 336 с. **2.** Балабанова Л. В., О. А. Бриндіна Маркетингова товарна політика в системі менеджменту підприємства: навч. посіб. Київ: Професіонал, 2006. 336 с. **3.** Богданова О. Ф., Ляльківа Н. П., Резвих Н. І. Аналіз конкурентоспроможності та товарознавча оцінка продукції підприємства "Фірми Акант+К" та "Велам". *Товарознавчий випуск.* 2012. Вип. 5. С. 43–36. **4.** Павленко А. Ф., Войчак А. В. Маркетинг: підручник. Київ: Вид-во КНЕУ. 2011. 246 с. **5.** Ілляшенко С. М. Теоретико-методичні засади товарної інноваційної політики підприємства. *Маркетинг і менеджмент інновацій.* 2011. № 2. С. 13–26. **6.** Бець М. Т., Руденко Т. І. Механізм формування товарної політики суб'єкта господарювання на регіональному рівні за критерієм конкурентоспроможності товару. *Науковий вісник НЛТУ України.* 2011. Вип. 21.7. С. 169–177.

ПРОФСПІЛКОВІ ОРГАНІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ: ЇХ ДІЄВІСТЬ І ПРЕСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

УДК 349.22(477)

Бакал Я. Ю.

Студент 3 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано діяльність і правові гарантії профспілок, ефективність і перспективи їх розвитку в Україні; наведено приклади діяльності іноземних професійних спілок. Зроблено висновок про недостатній розвиток цього інституту на практиці.*

Ключові слова: *професійні спілки, гарантії діяльності профспілок, іноземний досвід роботи професійної спілки.*

Аннотация. *Проанализированы деятельность и правовые гарантии профсоюзов, эффективность и перспективы их развития в Украине; приведены примеры деятельности иностранных профессиональных союзов. Сделан вывод о недостаточном развитии данного института на практике.*

Ключевые слова: *профессиональные союзы, гарантии деятельности профсоюзов, иностранный опыт работы профсоюза*

Annotation. *Analyzes the activities and legal guarantees for trade unions, effectiveness and prospects of their development in Ukraine, are examples of foreign trade unions. The conclusion about the lack of development of this institute in practice.*

Keywords: *trade unions, guarantees of activity of trade unions, the foreign experience of the trade union.*

Роботу професійних спілок в Україні, перш за все, гарантує ст. 36 Конституції України, де зазначено таке: «Громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Вони утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Усі професійні спілки мають рівні права, обмеження щодо членства встановлюються виключно цією Конституцією і законами України» [1].

Профспілкові організації в Україні наділені відповідно до 2 розділу Закону України «Про Професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [2] та ст. 247 Кодексу законів про працю [3] численними правами для ефективної діяльності щодо захисту прав працівників і покращення їх становища, поліпшення їх умов праці та проживання, які в сукупності складають їх повноваження, що, у свою чергу, є складовою їх компетенції. Звідси випливає питання: чи компетентні вони? Бо, як зазначається, компетенція – це здатність успішно діяти на основі практичного досвіду, умінь і знань при вирішенні поставлених професійних завдань.

Над цим питанням працювали: Цвих В. Ф., Стоян Г. О., Цесарський Ф. А., Добровольська Г. О., Жотабаєв Н. Р., Євсюкова Н. В., Нікіфоров В. Ю., Лисяк О. І. та ін.

Прокопенко В. І. вказує, що «надані профспілкам права одночасно є і їх обов'язками по захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів працюючих» [4, с. 117]. Але на практиці ці обов'язки або не виконуються взагалі, або виконуються не повною мірою. Так, основними конфліктними факторами залишаються: несвоєчасна й не в повному обсязі виплата поточної заробітної плати, наявність заборгованості з заробітної плати минулих років, повільні темпи її погашення, недотримання термінів підвищення тарифних ставок і окладів відповідно до законодавства.

Діяльність профспілок регламентується, як було наведено вище, Конституцією України, Законом України «Про Професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та Кодексом законів про працю. Вони можуть діяти як на локальному рівні (тобто на рівні окремого підприємства або місцевості), так і в масштабах всієї країни, взаємодіючи з політичними партіями.

Також потрібно, щоб профспілки співпрацювали з політичними партіями як партнери і зберігали незалежність стосовно них, що дозволить їм об'єктивно та без упередженості реалізувати власні ідеї та програми за допомогою політичних методів боротьби, також незалежність потрібно зберігати і від органів влади, що, у свою чергу, покращить ефективність діяльності у сфері захисту соціально-економічних прав працюючих.

Можна виділити чотири основні напрямки участі найманих працівників і профспілок у справах підприємств, які виступають предметом економічної демократії: виробнича участь (в управлінні виробництвом), майно-

© Бакал Я. Ю., 2016

ва участь (у власності на засоби виробництва), фінансова участь (у розподілі і реалізації результатів виробництва) і соціальна участь (в управлінні соціальними фондами) [5].

Але, на жаль, більшість профспілкових організацій не виконують своєї функції, не проявляють активність і наполегливість у вирішенні питань, пов'язаних із працівниками. У своїй масі вони просто формально створені та виконують тільки незначну функцію, навіть працюють на користь роботодавця.

Науковці стверджують, що лише у комплексі таких чинників, як: добровільність, демократичність, незалежність, солідарність і прозорість, відкритість у захисті економічних інтересів найманих працівників, профспілки можуть функціонувати як інститути громадянського суспільства. Зазначені принципи є необхідними та взаємопов'язаними між собою. Відсутність будь-якого з них позбавляє цю організацію права бути дійсно профспілкою. Окрім того, ці принципи попереджують бюрократизацію, одержавлення та політизацію профспілок і таким чином сприяють їхній діяльності як інститутів громадянського суспільства.

Профспілки як громадська організація, яка, насамперед, покликана захищати права й інтереси найманих працівників і повинна використати всі форми та методи діяльності, включаючи і політичну функцію. Зокрема, ефективною формою діяльності профспілок має бути лобіювання інтересів своїх членів в органах державної влади, перш за все – у Верховній Раді України.

На думку вчених, активізація політичної діяльності профспілок у період незалежності України була сигналом, що засвідчував необхідність профспілкових організацій для розв'язування проблем, що виникли в соціально-економічній системі країни.

Проаналізувавши закордонну практику, можна побачити, що профспілкові організації справляють значний вплив на роботодавців і навіть на державні органи. До держав із сильними профспілковими рухами належать Франція, Польща, Ісландія, Ізраїль. У наведених країнах профспілки зробили значний вплив на розвиток країни. Також, аналізуючи ці приклади, ми можемо і самі переймати цей досвід. Так, наприклад, у Франції профспілки мають значний вплив на виконавчу владу, бо їх страйки є подіями світового масштабу. І хоча до профспілок в цій країні входять всього 10 % від усіх трудящих, на відміну від України, де цей показник сягає 9 млн членів. Але їхня ефективність досягається завдяки тому, що кожний член Французької профспілки, на відміну від наших членів профспілок, є реальний і свідомий борець за власні права [6].

Окрім страйків, до основних методів профспілкового захисту відносяться колективно-договірна, самоврядна та політико-правова діяльність профспілок.

І якщо ми зможемо використати всі надані нам державою можливості щодо захисту та реалізації наших прав, це значною мірою вплине на розширювальне відтворення робочої сили й економічну ефективність виробництва; гідні умови життя та соціальну справедливість; розвиток здібностей і творчих потенцій, а також формування громадянської активності й відповідальності, що, у свою чергу, вплине на рівень життя в країні.

Ще одним важливим аспектом у цьому питанні є прийняття проекту Трудового Кодексу за основу, який належним чином не визначає гарантії діяльності професійних спілок, а також у проекті вилучено розділ XVI нині чинного Кодексу Законів про працю України «Гарантії діяльності професійних спілок щодо захисту трудових та соціально-економічних прав працівників», що може негативно вплинути на їх діяльність, а це, у свою чергу, призведе до колізій та ускладнить захист прав профспілок у суді. Проаналізувавши цей проект Трудового Кодексу, можна помітити значне скорочення ролі профспілкових організацій, хоча держава повинна приділяти більше уваги професійним спілкам, оскільки вона проголошена відповідно до ст. 1 Конституції України соціальною державою, чим передбачено ряд завдань, які, в свою чергу, їй значно допомагають виконувати саме професійні спілки [7, с. 246].

Отже, в цьому питанні наша держава має великі перспективи для розвитку. Але цей розвиток потребує рішучих дій самих працюючих людей, бо саме вони є основними дійовими особами в цих організаціях. Такі громадські організації об'єднують людей праці, оскільки саме праця є основним джерелом існування людини.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Силенко Н. М.

Література: 1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80. **2.** Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1045-14. **3.** Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page7. **4.** Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник. Харків: Фірма «Консум», 1998. 480 с. **5.** Шляхи підвищення ролі профспілкових організацій у захисті інтересів найманих. URL: http://old.niss.gov.ua/monitor/november08/11.htm. **6.** Яцунь О. Що можуть проф-

спілки? URL: http://gurt.org.ua/articles/3282/. **7.** Токарєва М. В. Роль професійних спілок в Україні як соціальній і правовій державі. *Право і Безпека.* 2012. № 4. С. 245–248.

ФИНАНСОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ И РАСХОДЫ ДОМОХОЗЯЙСТВ УКРАИНЫ

УДК 64.01:005.337

Балабан Т. П.

Студент 1 курса
факультета консалтинга и международного бизнеса ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Предложены методические рекомендации расчета финансового потенциала домохозяйств. Приведены данные выборочных наблюдений условий жизни домохозяйств Украины в 2015 году при условии получения среднемесячной заработной платы. Раскрыты понятия доходов и расходов семей; проанализированы пути получения этих доходов и распределения затрат.*

Ключевые слова: *денежные доходы и расходы домохозяйства, уровень жизни населения, финансовый потенциал, прожиточный минимум, минимальный размер оплаты труда.*

Анотація. *Запропоновано методичні рекомендації розрахунку фінансового потенціалу домогосподарств. Наведено дані вибіркових спостережень умов життя домогосподарств України у 2015 році за умови отримання середньомісячної заробітної плати. Розкрито поняття доходів і витрат сімей; проаналізовано шляхи отримання цих доходів і розподілу витрат.*

Ключові слова: *грошові доходи та витрати домогосподарства, рівень життя населення, фінансовий потенціал, прожитковий мінімум, мінімальний розмір оплати праці.*

Annotation. *In the article proposed methodical recommendations for calculating the financial potential of households. The data of sample surveys of living conditions of households in Ukraine in 2015 subject to receipt of the monthly wage. The article also reveals the concept of family income and expenditure, methods of obtaining these revenues and distribution costs.*

Keywords: *monetary incomes and expenditures of households, the standard of living of the population, financial potential, subsistence minimum, minimum wage.*

Вопрос способности домохозяйств обеспечивать собственное благосостояние и необходимость самостоятельно заботиться о формировании доходов приобретает чрезвычайную актуальность именно в условиях перестройки экономической системы вообще и изменения приоритетов во взаимоотношениях между государством и домохозяйствами в частности.

Одним из важных направлений функционирования домохозяйств как субъектов финансовых отношений является формирование достаточной базы для возможности полноценного развития каждого из членов домохозяйства – непосредственных владельцев и носителей человеческого капитала. Кроме того, рыночные условия хозяйствования определяют обретение большей самостоятельности для домохозяйств, в частности по созданию условий для собственного развития и формирования человеческого капитала, что требует от домохозяйств осуществления дополнительных расходов. Исследованиями в сфере финансов домохозяйств и проблемами формирования и использования их финансовых ресурсов занимались: Г. Коцюрубенко, О. Ковалюк, С. Белозерова, Н. Геронина, В. Глухова, О. Земцова, Т. Дмитрова, Т. Кизима, В. Суркина, Ю. Чернов и др.

Целью данной статьи является исследование источников финансового благосостояния домохозяйств Украины.

© Балабан Т. П., 2016

Доходы домашнего хозяйства – это часть национального дохода, создаваемая в процессе производства и предназначенная для удовлетворения материальных и духовных потребностей членов домохозяйства. Валовый доход домохозяйств – это денежные доходы, стоимость натуральных поступлений продуктов питания и предоставленных государством и предприятиями в натуральном выражении льгот, дотаций, подарков [2, с. 317].

В валовых доходах преобладают денежные доходы, формирующиеся за счет следующих источников:

– оплата труда членов домохозяйств, полученная при выполнении трудовых соглашений при найме, а также премии, постоянные надбавки к зарплате, выплаты работодателями на социально-культурные цели: пособия, оплата транспортных услуг, путевок и т.п.;

– доходы от предпринимательской деятельности в форме прибыли, дивидендов, процентов по ценным бумагам и вкладам, арендная плата и др.;

– государственные социальные выплаты (трансферты): пенсии, пособия и другие платежи из бюджета и внебюджетных социальных фондов [2, с. 334].

Сегодня оплата труда остается главным доходом домохозяйств, воздействие на нее осуществляется с помощью законодательных актов или косвенным путем через налоговый механизм. В целях недопущения низкого уровня оплаты труда и социальной защиты населения существует понятие минимального размера оплаты труда (МРОТ). Согласно ему предприятия и организации, осуществляющие наем рабочей силы, не имеют право платить работникам меньше установленного минимума. Реальное значение МРОТ из-за инфляции постоянно падает [3, с. 145].

Бюджетные организации в зависимости от выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяют виды доплат, исходя из квалификации работника и сложности выполняемых трудовых обязанностей. В целом оплата в бюджетной сфере в 1,5–2 раза меньше, чем в промышленности, уже не говоря о финансово-кредитных учреждениях. Для оценки уровня жизни населения, разработки и реализации региональных социальных программ планирования темпов роста заработной платы, пенсий, социальных пособий, а также составления бюджетов используют понятие минимального потребительского бюджета (МПБ) и бюджета прожиточного минимума (БПМ). Уровень МПБ характеризует минимально допустимые границы потребления важнейших материальных благ и услуг (продукты питания, предметы санитарии и гигиены, лекарства, жилищно-коммунальные услуги) и рассчитывается исходя из прожиточного (физиологического) минимума дифференцированно по основным социальным группам. В свою очередь, под потребительской корзиной понимается минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности [2, с. 336].

Денежные расходы домохозяйств включают фактические затраты на приобретение материальных и духовных ценностей, необходимые для продолжения жизни человека, которые подразумевают потребительские расходы (например, затраты на продукты питания, алкогольные напитки, непродовольственные товары для личного потребления, топливо) и расходы, не связанные непосредственно с потреблением (например, покупка ювелирных изделий, оплата строительства и капитального ремонта жилья) [2, с. 336].

Расходы бюджета домохозяйства играют существенную роль в экономике страны. Используя свои доходы, семья обеспечивает формирование и развитие рынка товаров и услуг. Кроме того, домохозяйства имеют большое значение как субъект предложения важнейших производственных ресурсов — труда и предпринимательской деятельности. Наконец, члены семьи, занимаясь воспитанием детей, выступают главными потребителями социально-культурной сферы, которая финансируется государством. Члены домохозяйств, расходуя свои средства, удовлетворяют разнообразные потребности. Это возможно двумя путями: во-первых, использованием доходов на приобретение товаров и услуг; во-вторых, натуральным самообеспечением за счет собственной трудовой деятельности отдельных членов хозяйства. Денежные расходы домашнего хозяйства можно классифицировать по степени регулярности и по целям использования. По степени регулярности они делятся на постоянные затраты (на питание, коммунальные услуга и др.), регулярные затраты (на одежду, транспорт и др.) и разовые затраты (на лечение, товары длительного пользования). По целям использования – на потребительские расходы (покупка товаров и оплата услуг), на оплату обязательных платежей, на накопления и сбережения по вкладам и ценным бумагам, на покупку иностранной валюты [1, с. 376].

Покупка товаров и оплата услуг – потребительские расходы, являющиеся главными, составляют три четверти всех денежных затрат. Расходы на продукты питания занимают преобладающую долю. Причем в городе эта доля выше. В сельской местности домохозяйства почти на треть обеспечивают себя за счет натурального хозяйства. Непромышленные товары (одежда, обувь, мебель, бытовая техника) составляют в городе почти 1/3, а на селе – лишь пятую часть доходов домохозяйств.

Доля расходов на услуги постоянно возрастает. Особенно увеличились затраты семей в городе на жилье, коммунальные услуги, лекарства, а также на проезд в общественном транспорте. Отдельные виды услуг настолько подорожали, что просто выпали из бюджета рядового гражданина (например, чистка одежды, общественная

стирка и др.). Однако появились новые виды платных услуг (здравоохранение, образование), которые стали занимать все большую долю расходов семьи. Денежные расходы домохозяйств делят на обязательные и добровольные платежи. К обязательным платежам относятся налоги, сборы, пошлины, отчисления, которые взимаются органами исполнительной власти в бюджеты разного уровня и во внебюджетные фонды. Денежные накопления и сбережения, аккумулированные в банках, служат источником расширения кредитных отношений. Потребительский кредит пополняет денежные доходы членов домохозяйств и способствует увеличению платежеспособного спроса на товары и услуги. Особенно важен потребительский кредит для Украины, где уровень жизни относительно низок, а кредитные возможности банковской системы нуждаются в дополнительных капиталах [1, с. 24].

Для сравнения можно привести численные показатели. Среднемесячные общие доходы одного домохозяйства в 2015 г. составили 4786 грн. Городское домохозяйство получало в среднем за месяц 4862 грн, сельское – 4630 грн. В среднем на одного члена домохозяйства эквивалентные общие доходы составили 2268 грн на месяц, в городских домохозяйствах – 2337 грн, в сельских – 2134 грн. Среднедушевые доходы домохозяйств в 2015 г. по сравнению с предыдущим годом росли меньшими темпами, чем индекс потребительских цен за этот период: соответственно 111 % против 148 % [4]. Доля населения со среднедушевыми доходами ниже прожиточного минимума в среднем за месяц (среднемесячный размер прожиточного минимума в 2014 г. и в 2015 г. – 1176 грн) уменьшилась по сравнению с 2014 г. и составила 8 % [4].

В домохозяйствах с доходами ниже прожиточного минимума 27 % ресурсов формировались за счет пенсий, стипендий и социальных пособий, предоставленных наличными. Доходы от личного подсобного хозяйства составляли десятую часть их ресурсов.

Среднемесячные совокупные расходы в 2015 г. составили 4695 грн, что на 20 % больше, чем в соответствующем периоде 2014 г. Городское домохозяйство тратило в среднем за месяц 4853 грн, сельское – 4372 грн [4].

Среди всех расходов домохозяйств 93 % составляли потребительские расходы (в 2014 р. – 91 %). Стоимость питания одного человека составила в среднем 41 грн в сутки против 33 грн в сутки в 2014 г. Потребительские расходы городских домохозяйств в 1,4 раза превышали аналогичные расходы в сельских домохозяйствах, в частности на отдых и культуру, на образование, на оплату жилья (включая текущий ремонт), воды, электроэнергии, газа и других видов топлива, связь, транспорт – в 2,8–1,4 раза, на приобретение предметов домашнего обихода, бытовой техники и текущее содержание жилья – на 16 % [4].

На основании предложенных численных показателей можно сделать вывод, что городские домохозяйства направляют на потребление большую часть расходов, чем сельские, что связано непосредственно с ведением сельскохозяйственной деятельности. Тем не менее, превышение расходов над доходами можно наблюдать и у городского, и у сельского населения. С каждым годом расходы растут при неизменных доходах, что свидетельствует о невозможности полной реализации своих потребностей. Сбережения населения могут стать временной помощью в удовлетворении некоторых потребительских нужд и дальнейшего распределения на инвестиционные цели.

Рекомендуется для помощи домохозяйствам в управлении собственными финансами создать в Украине институт специальных финансовых консультантов, куда граждане смогут обращаться по вопросам рационального использования денежных средств.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Зайцева И. С.

Литература: 1. Боді З., Мертон Р. Финансы: учеб. Пособие. М.: Вильямс, 2000. 576 с. **2.** Видяпин В. И. Экономическая теория (политэкономия): учебник. М.: ИНФРА-М, 2013. 640 с. **3.** Коцюрубенко Г. М. Соціальні стандарти та їх вплив на фінанси домогосподарств. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу.* 2011. № 3 (15). С. 145–149. **4.** Державна служба статистики: офіц. сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/.

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 331.08.37

Балатюк І. О.

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

Анотація. *Розглянуто теоретичні особливості функціонування системи підвищення кваліфікації персоналу на підприємстві; виявлено проблеми у сфері підвищення кваліфікації персоналу; запропоновано дієві шляхи підвищення ефективності функціонування системи підвищення кваліфікації працівників підприємства.*

Ключові слова: *навчання, підготовка кадрів, розвиток персоналу, підвищення кваліфікації, програма підвищення кваліфікації, оцінка персоналу, тренінг.*

Аннотация. *Рассмотрены теоретические особенности функционирования системы повышения квалификации персонала на предприятии; выявлены проблемы в области повышения квалификации персонала; предложены действенные пути повышения эффективности функционирования системы повышения квалификации работников предприятия.*

Ключевые слова: *обучение, подготовка кадров, развитие персонала, повышение квалификации, программа повышения квалификации, оценка персонала, тренинг.*

Annotation. *The article deals with theoretical features of the system of personnel training at the plant, found problems in the training of personnel proposed effective ways to improve the functioning of training employees.*

Keywords: *education, development of personnel, advanced training, program of professional development, personnel assessment, training.*

У сучасних умовах перед професійним навчанням кадрів постав цілий ряд принципово важливих завдань, обумовлених потребами адаптації підприємств до ринку, проведенням модернізації та перепрофілювання виробництв і зміною вимог до якості робочої сили. Сучасне виробництво пред'являє високі вимоги до робочих кадрів і системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. В ході науково-технічного прогресу одні професії зникають, інші з'являються. Ущільнюється трудовий ритм, змінюються технічні засоби. Все це породжує необхідність у нових формах підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робочих кадрів. Питання підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робочих кадрів у сучасних умовах господарювання набувають особливої актуальності.

Велика кількість учених займалась вирішенням проблеми підвищення кваліфікації персоналу, серед них слід зазначити: Базарову Т. Ю., Доровського О. Ф., Єгоршина А. П., Іванісова О. В., Кібанова А. Я., Кайнова С. В., Маркову Н. С., Маслова Є. В., Назарову Г. В., Петюха В. М., Шекшню С. В. та ін.

Мета написання статті полягає у вдосконаленні системи підвищення кваліфікації персоналу й обґрунтуванні її впливу на економічні показники роботи підприємства.

У процесі досягнення мети дослідження були поставлені та вирішені такі завдання: розглянуто теоретичні основи організації процесу підвищення кваліфікації персоналу на підприємстві; виявлено проблеми у сфері підвищення кваліфікації персоналу; запропоновано заходи щодо вдосконалення системи підвищення кваліфікації персоналу.

Об'єктом дослідження є система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу на підприємстві.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методологічних і методичних аспектів формування організаційно-економічного механізму підвищення кваліфікації персоналу.

Професійне навчання поєднує у собі два етапи: первинну професійну підготовку та подальше поглиблення, розширення і доповнення раніше придбаної кваліфікації. Навчальні процеси після закінчення першої фази професійної освіти узагальнено називаються підвищенням кваліфікації. При цьому залежно від переслідуваних цілей виділяються різні варіанти підвищення кваліфікації, відповідно до яких придбана раніше кваліфікація повинна бути або збережена, або поглиблена, або приведена у відповідність до ситуації, або доведена до рівня, необхідного для роботи на новій посаді чи посаді більш високого ступеня [1].

Іноді про підвищення кваліфікації говориться тільки в тих випадках, коли йдеться про організовані навчальні процеси або навчальні заняття. Однак поняття "підвищення кваліфікації" використовується в більш широкому

© Балатюк І. О., 2016

значенні, тобто цей процес містить у собі і навчання на робочому місці, і самостійно організоване навчання, наприклад, читання спеціальної літератури, обмін досвідом, відвідування виставок.

У ряді випадків підвищення кваліфікації трактується як синонім розвитку персоналу. Це теж невірно. Відповідно до визначення, яке наведено у дослідженнях Маркової Н. С., під розвитком персоналу розуміється всеосяжна концепція стимулювання і використання людських ресурсів підприємства, а отже, підвищення кваліфікації є одним із важливих елементів розвитку персоналу [2].

Підвищення кваліфікації спрямоване на послідовне удосконалення професійних знань, умінь і навичків, зростання майстерності, професії [3].

Особливістю його є те, що слухачі уже володіють певними знаннями та практичними навичками виконання своєї роботи, можуть критично відноситись до навчального матеріалу, хочуть отримати саме ту інформацію, яка потрібна для виробничої діяльності. Згідно з цим системним принципом автором визначено власне трактування сутності поняття "підвищення кваліфікації" – це періодичне оновлення, поглиблення, розширення загальних і професійно значущих знань, умінь та навичок, що обумовлено постійними змінами змісту організації виробництва та посадовими переміщеннями та забезпечує підвищення ефективності праці відповідно до ринкових відносин і потреб підприємства.

У ході проведеного дослідження було виявлено, що система планування навчання на вітчизняних підприємствах практично відсутня, всі рішення з навчання, підвищення кваліфікації носять ситуативний характер. Ситуативний характер навчання передбачає відірваність навчального заходу від стратегічних цілей організації, специфіки бізнес-процесу, корпоративної культури та спрямованість навчання на вирішення виниклої, локальної проблеми; вимагає підвищених знань працівників. Також було виявлено, що відсутня методика об'єктивної оцінки ефективності навчання, яка будувалася б на аналізі якісних змін і поліпшенні в роботі персоналу, відсутній аналіз професійно-кваліфікаційної динаміки кадрів [4]. Це означає, що навіть у разі формування необхідних навичок немає гарантії, що співробітник буде впроваджувати їх у постійну практику.

Через ці проблеми неможливо чітко визначити оптимальний рівень витрат на підвищення кваліфікації робітничих кадрів, потреби підприємства в підвищенні кваліфікації робітників основного виробництва та забезпечити їх задоволення в повному обсязі, перспективи та стратегічні напрями роботи з підвищення ефективності навчання, своєчасно реагувати на негативні тенденції в процесі професійного розвитку персоналу.

З метою вирішення вищезазначених проблем автором запропоновано впроваджувати на вітчизняних підприємствах сучасні методи навчання персоналу, а саме метод Job Shadowing. Цей метод був обраний через свою простоту й економічність (невеликі витрати на впровадження), також цей метод дозволяє ефективно передавати накопичені знання, вміння та досвід менш досвідченим працівникам.

Job Shadowing (у дослівному переведенні означає "працююча тінь" або в іншому трактуванні – "бути тінню") сьогодні – це найбільш популярний метод навчання персоналу за кордоном. Суть його полягає у тому, що особа, яка навчається, стає "тінню" співробітника в реальній робочій обстановці, слідує за ним, як тінь, протягом одного або трьох робочих днів. Особа, яка навчається, має можливість обговорювати робочі ситуації не лише зі співробітником, "тінню" якого він є, але і з іншими фахівцями, а також отримувати інформацію про особливості тієї або іншої посади [5].

Тривалість методу – від п'яти до десяти днів (вибір залежить від того, наскільки детально необхідно вивчити нюанси тієї або іншої посади). Найбільша ефективність досягається при тривалості від п'яти днів.

Напрями, в яких можна використовувати цей метод [6]:

- профорієнтація;
- підвищення інтеграції між підрозділами компанії;
- підвищення кваліфікації;
- навчання фахівців кадрового резерву.

Переваги, які надаються при використанні методу Job Shadowing: простота й економічність; знижується вірогідність найму невмотивованих співробітників; покращується імідж компанії, що демонструє активну позицію в питанні розвитку фахівців; удосконалюються навички персоналу за поданням інформації в доступному вигляді; робочий процес перетворюється на "учбову лабораторію". "Наставник" і "тінь" залучені в робочий процес, вони – члени однієї команди та вивчають досвід один одного; підвищується мотивація "ментора" до виконуваної роботи; у нового співробітника виникає відчуття, що про нього піклуються, підвищується усвідомленість своїх дій в роботі; навчання відбувається на основі практики; процес адаптації стає швидше; у співробітника з'являється можливість зануритися у "реальну" обстановку [7].

Таким чином, в процесі впровадження методу навчання персоналу Job Shadowing поєднанані основні елементи ефективного навчання персоналу: здобуття досвіду, осмислення (рефлексія) і обговорення (зворотний зв'язок).

В сучасних умовах спроможність підприємства постійно здійснювати розвиток своїх працівників є одним із найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності на ринку, оновлення і зростання обсягів виробництва товарів і надання послуг. Саме тому питанню розвитку персоналу слід приділити більше уваги й урізноманітнити цей процес.

Таким чином, підвищення кваліфікації має велике значення для підприємства, кваліфікований підхід до організації цього процесу дасть у майбутньому позитивний результат при розширенні діяльності, збільшення прибутку тощо.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Іванісов О. В.

Література: 1. Доровською О. Ф., Іванісов О. В. Удосконалення системи професійного навчання персоналу підприємства: навч.-практ. посіб. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2010. 324 с. **2.** Егоршин А. П. Управление персоналом: учебник для вузов. Н. Новгород: НИМБ, 2009. 720 с. **3.** Іванісов О. В. Новітні напрями підбору висококваліфікованого персоналу в сучасному бізнесі. *Комунальне господарство міст.* 2014. № 113. С. 279–284. **4.** Маркова Н. С. Проблеми розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах. Харків: Фактор, 2012. 983 с. **5.** Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2008. 312 с. **6.** Назарова Г. В., Іванісов О. В., Доровською О. Ф. Управління розвитком діяльності промислових підприємств. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2010. 239 с. **7.** Управление персоналом организации: учебник/под ред А. Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2003. 638 с.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ КОМЕРЦІЙНОГО ПОСЕРЕДНИЦТВА

УДК 347,731: 65

Барінова А. В.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розвиток ринкових відносин неможливий без залучення кваліфікованих посередників. Відносини такого роду мають назву комерційне посередництво. Дослідження цієї статті спрямовано на аналіз правового регулювання цих відносин із боку Господарського та Цивільного кодексів України.*

Ключові слова: *комерційне посередництво, агент, агентський договір.*

Аннотация. *Развитие рыночных отношений невозможно без привлечения квалифицированных посредников. Отношения такого рода называются коммерческим посредничеством. Исследование этой статьи направлено на анализ правового регулирования этих отношений со стороны Хозяйственного и Гражданского кодексов Украины.*

Ключевые слова: *коммерческое посредничество, агент, агентский договор.*

Annotation. *The development of market relations, introduction of new products, it is impossible without the involvement of qualified mediators. Relationships of this kind are called commercial mediation. This article aims to analyze the legal regulation of these relations on the part of the Commercial and Civil Codes of Ukraine.*

Keywords: *commercial mediation, agent, agent contract.*

Становлення України як держави з ринковою економікою супроводжується активним просуванням продуктів на нові ринки. У сучасних умовах це, як правило, неможливо без залучення кваліфікованих агентів, які зна-

© Барінова А. В., 2016

ють тонкощі й особливості місцевих ринків, місцеві умови торгівлі. Залучаючи посередників, власник продукту знижує свої ризики, а також витрати, пов'язані з освоєнням нового ринку.

Торгово-господарська діяльність підприємств вимагає постійного розширення сфери збуту вироблених товарів. Одним із найбільш ефективних способів завоювання ринку є комерційне посередництво. Так, Господарський кодекс України передбачає юридичне оформлення подібних відносин через агентський договір.

У сучасній вітчизняній літературі недостатньо досліджені проблеми комерційного посередництва. Окремі питання, присвячені цій проблематиці, досліджували В. Ансон, М. Брагінський [1, с. 150], О. Вінник [2, с. 360], С. Дмитрієва, В. Мамутов, А. Шаповаленко й ін.

Глава 31 Господарського кодексу України регулює комерційне посередництво (агентські відносини) у сфері господарювання. Згідно з ч. 1 ст. 295 Господарського кодексу України «Комерційне посередництво (агентська діяльність) є підприємницькою діяльністю, що полягає в наданні комерційним агентом послуг суб'єктам господарювання при здійсненні ними господарської діяльності шляхом посередництва від імені, в інтересах, під контролем і за рахунок суб'єкта, якого він представляє» [3].

Виходячи з визначення комерційного посередництва, можна виділити такі ознаки комерційного посередництва (агентської діяльності):

– особливий суб'єкт господарювання – комерційний агент, який здійснює посередництво на професійній основі за певну винагороду;

– здійснення тільки від імені, в інтересах, під контролем і за рахунок суб'єкта господарювання, якого представляє комерційний агент;

– сферою здійснення може бути виключно господарська діяльність, а отже, якщо суміжні відносини виникають за межами сфери господарювання, наприклад. комерційне представництво, вони не відносяться до комерційного посередництва;

– ця діяльність пов'язана з наданням послуг суб'єктам господарювання шляхом посередництва з метою виявлення потенційних контрагентів, підготовки та укладення угод, спрямованих на передачу результатів господарської діяльності від виробника до споживача;

– мета – отримання прибутку.

Перераховані вище ознаки дозволяють виділити комерційне посередництво як вид господарської діяльності та відмежувати його від суміжних відносин, зокрема, що виникають на підставі договору комісії або доручення, які регулюються Цивільним кодексом України [4].

Законодавство України відносить до джерел комерційного посередництва Господарський та Цивільний кодекси, якими регулюються відносини доручення, в частині, що не врегульовано нормативно–правовими актами агентських відносин (ч. 2 ст. 305 Господарського кодексу України). Наприклад, згідно з п. 2 ч. 1 ст. 1006 Цивільного кодексу України можна врегулювати питання про звіт агента. Слід зауважити, що згідно з п. 2 ч. 1 ст. 1006 Цивільного кодексу України повірений зобов'язаний подавати звіт про виконані доручення. У гл. 31 Господарського кодексу України не йдеться про необхідність подання агентом звіту.

Регулювання питань про звіти агента є дуже важливим моментом для цього договору, оскільки його повноваження можуть бути досить широкі, діє він самостійно, можливо, протягом тривалого часу. Оскільки звіти агента перед принципалом є важливим засобом забезпечення інтересів останнього, то слід передбачити агентським договором обов'язок подання звіту, а також порядок і строки його подання. До звіту можуть бути включені також докази здійснених агентом витрат, копії всіх укладених агентом договорів, відомості про переговори, що відбулися, тощо. Крім того, до агентського договору повною мірою може бути застосована і норма п. 2 ч. 2 ст. 1007 Цивільного кодексу України, що стосується договору доручення, відповідно до якої агент, як і повірений, може претендувати на відшкодування своїх витрат, пов'язаних із комерційним представництвом. але залишається дискусійний момент про застосування ч. 1 ст. 1007 Цивільного Кодексу України на підставі аналогії при регулюванні агентського договору, згідно із яким довіритель зобов'язаний видати повіреному доручення на вчинення юридичних дій, передбачених договором [5, с. 45].

Відповідно до ст. 296 Господарського кодексу України агентські відносини виникають у разі:

– надання суб'єктам господарювання на підставі договору повноважень комерційному агентові на вчинення відповідних дій;

– схвалення суб'єктом господарювання, якого представляє комерційний агент, угоди, укладеної в інтересах цього суб'єкта агентом без повноваження на її укладення або з перевищенням наданого йому повноваження. У свою чергу, ч. 2 ст. 295 Господарського кодексу України встановлює, що комерційним агентом може бути суб'єкт господарювання (громадянин або юридична особа), який за повноваженням, заснованим на агентському договорі, здійснює комерційне посередництво.

Стаття 304 Господарського кодексу України містить перелік підстав для припинення агентського договору. Агентський договір за загальним правилом припиняється по закінченні терміну його дії. Достроково ж він може

бути припинений за згодою сторін. Кодекс також допускає одностороннюю відмову від виконання договору в таких випадках:

– відкликання повноважень комерційного агента суб'єктом, якого він представляє;

– відмова комерційного агента від подальшого здійснення комерційного посередництва за договором, укладеним сторонами без визначення терміну його дії.

Договір припиняється також внаслідок обставин, не пов'язаних безпосередньо з волею сторін, а саме:

– вибуття однієї із сторін договору внаслідок її припинення або смерті;

– виникнення інших обставин, що припиняють повноваження суб'єкта, якого він представляє.

Проте правове регулювання цього аспекту не грунтується тільки на ст. 304 Господарського кодексу України. Не варто забувати і про субсидіарні норми Господарського кодексу Україна, які Цивільний кодекс дозволяє використовувати в окремих випадках. Так, наприклад, якщо мало місце укладення агентського договору, котрим передбачено, що до закінчення терміну його дії він не може бути розірваний в однобічному порядку без взаємної згоди сторін. Щоб проаналізувати правові підстави для однобічної відмови від такого договору, необхідно звернутися до відповідних статей Господарського та Цивільного кодексів України.

Стаття 304 Господарського кодексу України не має правових засобів для врегулювання цієї ситуації. У зазначеному договорі сторони інакше врегулювали порядок припинення його дії, ніж це передбачено Господарським кодексом України. За загальним правилом, наведеним у ст. 6 Цивільного кодексу України, сторони в договорі можуть відступити від положень актів цивільного законодавства і врегулювати свої правовідносини на власний розсуд. Однак у цій же статті вказується, що сторони не можуть відступити від положень актів цивільного законодавства, якщо в цих актах прямо вказано про це, а також у разі, якщо обов'язковість для сторін положень актів цивільного законодавства випливає з їх змісту або із суті відносин між сторонами.

У зв'язку з цим необхідно звернути увагу на ч. 2 ст. 305 Господарського кодексу України, про яку було згадано раніше. Як бачимо, правовідносини в частині можливості сторін відступити від положень Господарського кодексу України з питань про порядок припинення дії агентського договору в самому кодексі не врегульовані. Тому в цьому випадку на підставі ч. 2 ст. 305 Господарського кодексу України слід звернутися до відповідних положень Цивільного кодексу України, якими регулюються відносини доручення, тобто до ст. 1008 Цивільного кодексу України, у другій частині якої передбачено, що довіритель і повірений мають право відмовитися від договору доручення в будь-який час. Відмова від права на відмову від договору доручення є нікчемною.

Таким чином, з аналізу положень ч. 2 ст. 305 Господарського кодексу України та ч. 2 ст. 1008 Цивільного кодексу України випливає висновок про те, що за агентським договором не може бути передбачена умова, що припускає неможливість сторін в односторонньому порядку відмовитися від такого договору. У тому випадку, якщо подібна умова матиме місце в договорі, його слід вважати нікчемним. У свою чергу, нікчемність такої умови означає, що вона є недійсною через закон, і окремого звернення до суду за визнанням його недійсним не вимагається. Тобто суб'єкт, якого представляє комерційний агент, має право відмовитися від договору шляхом відкликання повноважень виконавця (агента) [6].

Таким чином, можна дійти висновку, що регулювання комерційного посередництва не може відбуватися на підставі лише одного Господарського кодексу України. Деякі моменти цих відносин, про котрі було вже сказано, прописано в Цивільному кодексі України. Для ретельного і якісного контролю необхідно поліпшити врегулювання, спираючись на відповідні положення в Господарському та Цивільному кодексах України.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Брагинский М. К., Витрянский В. В. Договорное право. Договоры о выполнении работ и оказании услуг. М.: Статут, 2002. 150 с. **2.** Вінник О. М. Господарське право: курс лекцій. Київ: Атіка, 2004. 360 с. **3.** Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 436-IV // База даних «Закоодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/436-15. **4.** Цивільний кодекс Укріїни: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV // База даних «Закоодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/435-15. **5.** Погребняк А. Як бути посередником в новому тисячолітті? *Бухгалтер.* 2004. № 6 (246). С. 45–46. **6.** Єфімов С. Інформаційно-аналітичний центр «Ліга Закон» від 24.10.2007 р. URL: http://www.ligazakon.ua/.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ ТУРКМЕНИСТАНА

УДК 336.1

Бердиев Б. М.

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

Аннотация. *Рассмотрена социальная политика Туркменистана; установлено, что социальная политика направлена на повышение качества жизни населения, которое складывается из экономического благосостояния, эффективной системы образования, здравоохранения, демографической стабильности, культурной политики и состояния окружающей среды.*

Ключевые слова: *государство, социальная политика, качество жизни, доходы, экономический рост.*

Анотація. *Розглянуто соціальну політику Туркменістану; встановлено, що соціальна політика спрямована на підвищення якості життя населення, яка складається з економічного добробуту, ефективної системи освіти, охорони здоров'я, демографічної стабільності, культурної політики та стану навколишнього середовища.*

Ключові слова: *держава, соціальна політика, якість життя, доходи, економічне зростання.*

Annotation. *The article examines the social policy of Turkmenistan; the social policy aimed at improving the quality of life of the population, which consists of economic prosperity, effective education system, health, population stability, cultural policy and the state of the environment.*

Keywords: *state, social policy, quality of life, income, economic growth.*

Актуальность темы исследования. Актуальность статьи обусловлена значимостью социальной политики для полноценного функционирования общества в целом, его политической, экономической, гуманитарной составляющих, для развития гражданского общества и политической системы. Социальная политика в значительной степени влияет на различные общественные институты, как государственные, так и негосударственные, формируя доверие общества к существующей власти, а также восприятие населением государственной политики в других сферах. Она способствует поддержанию конституционного строя, достижению социальной справедливости и благосостояния. Стабилизация и повышение жизненного уровня населения являются одними из приоритетных задач государственной политики и требуют формулировки четкой и взвешенной социальной стратегии. Поэтому проблема формирования эффективной и скоординированной социальной политики является крайне важной.

Анализ последних исследований и публикаций. Анализ экономической литературы показывает наличие большого интереса к изучению социальной политики. Среди исследователей следует отметить Г. Ахинова [1], М. Беспалова [2], П. Кричинского [3].

Не приуменьшая значения работ указанных авторов, следует отметить, что многие теоретические и практические вопросы остаются нерешенными.

Постановка проблемы. Целью статьи является анализ социальной политики экономики Туркменистана и разработка направлений ее реформирования.

Результаты исследования. Социальная политика в Туркменистане является самой главной составляющей стратегии реформ. Она направлена на повышение качества жизни населения, которое складывается из экономического благосостояния, эффективной системы образования, здравоохранения, демографической стабильности, культурной политики и состояния окружающей среды.

В период рыночных преобразований в Туркменистане были сохранены политическая стабильность, межнациональная и межрелигиозная гармония, единство и сплочённость общества. Всё это способствовало продвижению Туркменистана к намеченной цели – стране с рыночной экономикой и сильной системой социальной защиты.

Туркменистан – социальное государство, и все проводимые в стране преобразования в политике, экономике и культуре сфокусированы на человеке – на обеспечении его мирной жизни, материального благосостояния, всестороннего развития и совершенства духовной жизни. Основной принцип стратегических реформ в стране – «Государство – для человека», отражает социальную направленность всех социально-экономических преобразований.

© Бердиев Б. М., 2016

Социальная политика периода социально-экономических реформ в Туркменистане отличается набором целей, функций, приоритетным выбором оптимальных направлений и очерёдностью решений социальных задач.

Стратегической целью социальных реформ является рост благосостояния народа, который является как обязательным условием, так и результатом социально-экономического развития страны.

Преобразования в социальной сфере направлены на решение следующих основных задач:

- рост доходов населения через стимулирование роста заработной платы и других видов доходов;
- максимально эффективная защита социально уязвимых слоев населения;
- создание эффективной занятости, обеспечивающей достойную жизнь и свободное развитие человека;
- обеспечение всеобщей доступности и качества услуг здравоохранения и образования;
- обеспечение населения комфортным жильём и качественными коммунальными услугами;
- сохранение и развитие культурного и исторического наследия Туркменистана;
- совершенствование деятельности по охране окружающей среды в качестве важнейшей задачи государства.

Особенно важное место в социальной политике государства занимает выработка и применение наиболее эффективного механизма формирования доходов населения. Главным ее содержанием является создание благоприятных условий, позволяющих экономически активной части населения зарабатывать средства. Воздействие на уровень доходов осуществляется через договорные отношения между работниками и работодателями, систему налогообложения, создание условий для роста заработной платы и другие элементы.

Показатели доходов населения являются основными характеристиками уровня жизни народа и уровня развития национальной экономики. Уровень доходов членов общества определяет возможности их материальной и духовной жизни: отдыха, получения образования, поддержки здоровья, удовлетворения насущных потребностей.

Стратегия социально-экономических реформ, проводимых в Туркменистане, предполагает поэтапное формирование системы доходов населения, адекватной рыночной экономике.

Целью государственной политики в сфере доходов населения является создание условий для последовательного повышения реальных доходов населения.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- увеличить доходоы граждан за счёт роста реальной заработной платы, размеры пенсий, государственных пособий и других доходов;
- увеличить в структуре доходов населения доходы от собственности и предпринимательства;
- поддержать на достойном уровне доходы пенсионеров, инвалидов и других социально уязвимых слоев населения;
- сохранить стабильные цены на товары первой необходимости;
- создать условия для формирования «среднего класса» как гаранта стабильности общества.

В стране последовательно повышается заработная плата, пенсии, государственные пособия и стипендии, при этом доведение до минимума индекса потребительских цен по существу выравнивает динамику роста номинальных и реальных доходов населения.

Доходы населения образуют наиболее сильную и непосредственную связь между экономикой и социальной сферой, так как их основная масса сразу же возвращается в экономику в виде потребительских расходов. Оплата труда формирует платёжеспособный спрос массового потребления. Рост потребительских расходов, в свою очередь, отражает успех страны, благосостояние народа. Фактический ежегодный рост доходов населения Туркменистана в последние три года составляет более 10 %. В стране создаются условия для более интенсивного роста доходов населения на основе как регулярного повышения заработной платы, так и активизации получения доходов от работы капитала, собственности, предпринимательской деятельности, что в совокупности позволит значительно расширить внутренний спрос.

В структуре населения будет преобладать доля высокодоходной категории работающих, формирующих «средний класс»; ускоренный рост доходов будет поддерживать расходы населения на высоком уровне социального потребления; высокий уровень денежных доходов населения позволит использовать их в качестве бюджетных, кредитных и страховых ресурсов и вовлекать в инвестиционные проекты.

Политика заработной платы и доходов является основой создания эффективного спроса, активизации человеческого фактора и достижения на этой основе экономического роста. Только при последовательном увеличении заработной платы можно обеспечить заинтересованность работника в эффективном труде и реализовать

постоянный рост его производительности. Формирование социально-ориентированной рыночной экономики предполагает реализацию общемировых тенденций повышения уровня заработной платы.

Стратегия социального реформирования Туркменистана направлена на повышение доходов основной массы населения страны путём увеличения зарплаты, пенсий, стипендий, социальных выплат.

Стабильный рост доходов населения будет опережать общую динамику развития страны с целью расширения внутреннего спроса. При этом доходы населения будут зависеть не только от уровня заработной платы, но и от работы собственного капитала [4; 5].

Социальные гарантии являются основой действующей системы социальной защиты страны. Они представляют собой социально-экономические нормативы, которые гарантируют населению уровень потребления или обеспечивают минимальный стандарт уровня жизни в соответствии с ресурсными возможностями экономики.

Главной целью социальных гарантий в отношении трудоспособного населения является обеспечение условий трудовой и деловой активности, защита прав и свобод наёмного работника, нанимателя и самозанятого населения.

В Туркменистане создана система социальной защиты населения, учитывающая общемировые тенденции и одновременно отражающая специфику страны, её исторические, демографические и социальные особенности.

Вывод. Таким образом, результаты, полученные в ходе проведения исследования в данной статье, дадут возможность для дальнейшего анализа в области социальной политики Туркменистана и разработки направлений ее реформирования.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Мащенко М. А.

Литература: 1. Ахинов Г. А., Калашников С. В. Социальная политика: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2014. 272 с. **2.** Беспалов М. В. Основные направления государственной политики по поддержке субъектов предпринимательской деятельности в условиях нестабильной экономической среды. *Национальные интересы: приоритеты и безопасность.* 2010. № 3. С. 17–23. **3.** Кричинский П. Е., Морозова О. С. Основы социального государства: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2015. 124 с. **4.** Бердымухамедов Г. Государственное регулирования социально-экономического развития Туркменистана: учеб. пособие. Т. 1 Астана: Туркмен. гос. издат. служба, 2010. 325 с. **5.** Государственный комитет Туркменистана по статистике. URL: http://www.stat.gov.tm/ru/content/info/turkmenistan/.

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ФРАНЧАЙЗИНГУ В УКРАЇНІ

УДК 347.440.14

Білоброва В. Д.

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

Анотація. *Розглянуто проблеми здійснення господарської діяльності за договором комерційної концесії, який в міжнародній практиці має всі ознаки договору франчайзингу. Найбільший акцент було зроблено на вивченні всіх проблем законодавства України в цьому питанні і впливі невідповідностей українського регулювання франчайзингових відносин світовим тенденціям на розвиток ведення бізнесу за його схемою. На підставі проведених досліджень було зроблено висновки та надано рекомендації щодо ведення бізнесу за договором комерційної концесії.*

© Білоброва В. Д., 2016

Ключові слова: *договір комерційної концесії, франчайзинг, Цивільний кодекс України, прибуток, тенденція.*

Аннотация. *Рассмотрены проблемы осуществления хозяйственной деятельности по договору коммерческой концессии, который в международной практике имеет все признаки договора франчайзинга. Наибольший акцент был сделан на изучении всех проблем законодательства Украины в этом вопросе и влиянии несоответствий украинского регулирования франчайзинговых отношений мировым тенденциям на развитие ведения бизнеса по его схеме. На основании проведенных исследований были сделаны выводы, а также даны рекомендации относительно ведения бизнеса по договору коммерческой концессии.*

Ключевые слова: *договор коммерческой концессии, франчайзинг, Гражданский кодекс Украины, прибыль, тенденция.*

Annotation. *In this work the problems the operation of the business under a contract of commercial concession, in which international practice has all the hallmarks of the franchise contract. The greatest emphasis was placed on the study of all the imperfections of the legislation of Ukraine on this issue and the impact of inconsistencies Ukrainian regulation of franchise relationships international trends on the development of business in his scheme. On the basis of the conducted research, conclusions were drawn and recommendations for doing business under the agreement of commercial concession.*

Keywords: *commercial concession contract, franchising, Civil code of Ukraine, the profit, trend.*

На сьогодні в Україні багато уваги приділяється об'єктам інтелектуальної власності, особливо їх захисту. На цій основі виникають нові види договірних відносин: ліцензійні угоди, договір концесії, договір франчайзингу тощо.

Велика кількість вітчизняних і зарубіжних учених займалися вивченням цієї теми, а саме: Г. В. Цірат, Л. Л. Цимбал, Г. О. Андрощук, О. В. Суховатий, О. А. Городова, Н. М. Широбокова й ін. У зв'язку з тим, що ведення господарської діяльності за договором комерційної концесії набирає оберти, то ця тема є досить актуальною.

Метою статті є визначення проблем державного регулювання господарської діяльності за договором комерційної концесії та дослідження ступеня відповідності правового регулювання договору франчайзингу ринковим умовам.

Франчайзинг є особливою формою співпраці між продавцем і покупцем. За договором комерційної концесії одна сторона (правоволоділець) зобов'язується надати другій стороні (користувачеві) за плату право користування відповідно до її вимог комплексом належних цій стороні прав із метою виготовлення та (або) продажу певного виду товару та (або) надання послуг (ст. 1115 Цивільного кодексу України (далі – ЦК України)). При цьому франчайзі використовує ім'я фірми франчайзера, її репутацію, продукти та послуги, маркетингові технології та ін. Франчайзинговий пакет (повна система ведення бізнесу, що передається франчайзі) дає змогу підприємцю вступити в готовий бізнес, що робить його успішним і прибутковим, навіть у тому випадку, якщо він немає жодного досвіду та знань у цій галузі. Така форма організації бізнесу поширюється дедалі швидшими темпами.

Стрімке зростання франчайзингу, що спостерігається практично в усьому світі, схоже, буде продовжуватися. Однак мало імовірно, щоб франчайзингові системи завтрашнього дня були цілком ідентичними тим, що існують сьогодні. При стрімких змінах економіки й у той час, коли ідея створення єдиного світового ринку практично стала реальністю, деякі внутрішні аспекти природи франчайзингу знаходяться на межі зміни [1, с. 62].

В Україні 29 грудня 2001 р. розпочала свою діяльність Асоціація роботодавців у галузі франчайзингу. Завдання цієї організації – представляти інтереси підприємців і їх операторів, які використовують фраічайзингові договори у державних установах, надавати їм практичну допомогу при організації та просуванні на ринку. Одночасно з активною діяльністю на національних теренах Асоціація налагоджує зв'язки з іноземними та міжнародними асоціаціями, вивчає досвід інших країн у франчайзинговій діяльності та нормативні засади останньої. У такий спосіб в Україні франчайзинг активно розвивається.

Однак в Україні для законодавчого регулювання комерційних справ, відомих у міжнародній практиці як «франчайзинг» і «франшиза», використовується термінологія «комерційна концесія». Правовідносини сторін у договорі комерційної концесії регулюються ЦК України (ст. 1115–1129).

У 2001 р. Кабінетом Міністрів України було внесено до Верховної Ради України проект Закону України «Про франчайзинг». Метою проекту було законодавче регулювання відносин між суб'єктами господарювання щодо передачі прав на використання в господарській діяльності комплексу виключних прав власника на фірмове найменування, комерційну інформацію, ноу-хау і т. д. При аналізі проекту Закону в ньому були виявлені такі проблеми:

– відсутні визначення ключових понять, що використовуються у франчайзингу: ноу-хау, франшиза, територіальна франшиза, генеральна франшиза, субфранчайзинг, комерційна інформація, об'єкти виключних прав і т.д.;

– законопроект не узгоджений із законодавством у сфері правової охорони інтелектуальної власності;

– проект дублює розділи ЦК України і Господарського кодексу України, не вносячи ніяких доповнень у регулювання франчайзингу;

– відсутні норми щодо розкриття інформації про запропоновану франшизу;

– не передбачені питання економічного стимулювання франчайзингу, створення системи саморегулювання;

– відсутність норми щодо регулювання міжнародного франчайзингу.

Сьогодні договір комерційної концесії підлягає державній реєстрації органом, який здійснив державні реєстрацію власника прав (або ж особи, якій передається в користування комплекс прав, якщо власник прав – нерезидент). Те ж саме стосується реєстрації розірвання договору.

На цей час порядок реєстрації договору комерційної концесії (та його розірвання) не регламентується, інакше кажучи, підзаконні акти з цього питання відсутні.

Оскільки реєстрація юридичних осіб і фізичних осіб – підприємців здійснюються державним реєстратором, можна припустити, що на них же буде покладено і функцію реєстрації договорів комерційної концесії.

Відповідно до загальних положень ЦК України про договори договір комерційної концесії вважається укладеним тільки з моменту державної реєстрації. З цього ж моменту відповідно до ст. 1118 ЦК України сторони можуть посилатися на договір комерційної концесії у відносинах із третіми особами.

Згідно з ЦК України власнику прав, що надаються за договором комерційної концесії, ставиться в обов'язок передати іншій стороні технічну та комерційну документацію, іншу інформацію, необхідну для здійснення одержаних прав, а також проінформувати таку сторону і її працівників, пов'язаних із цим питанням [2].

Що стосується попереднього розкриття інформації, то згідно з договором комерційної концесії це не передбачено. Це питання повністю залишається на розсуд сторін, які підписують договір.

Чіткого визначення інформації та документації, яка повинна бути передана за договором комерційної концесії, ЦК України не містить. Тому при укладенні договору варто приділити увагу цьому питанню, щоб переданий пакет документів дійсно давав можливість використовувати позитивний досвід власника прав у веденні справ.

Постійне консультування та технічне сприяння, включаючи навчання і підвищення кваліфікації співробітників, а також контроль якості товарів (робіт, послуг) визначаються як умови, які приймаються «за замовчуванням». Однак конкретний договір може регулювати відносини сторін і іншим чином: не покладаючи таких обов'язків на власника прав.

Недосконалість нормативно-правової бази гальмує розвиток франчайзингу. Наприклад, в США тільки на федеральному рівні створено біля сотні законів, що стосуються франчайзингу, у той час як в Україні відсутній навіть закон про франчайзинг. В Україні у 2013–2015 рр. в законодавчій базі франчайзингу не відбулося жодних змін, але збільшилася кількість судових позовів щодо ведення бізнесу на умовах франчайзингу [3, с. 6]. Це примушує франчайзерів звернути увагу на вже підписані договори та звертатися до фахівців за підготовкою нових договорів.

Таким чином, у період входження України в ринкові відносини об'єкти інтелектуальної власності стають предметом купівлі-продажу, а точніше виникає комплекс пов'язаних із цим майнових прав, що охороняються Законом. Договірна передача прав інтелектуальної власності є ефективним засобом впровадження науково-технічних розробок. На цій основі виникли нові види договірних відносин – ліцензійний договір, договір франчайзингу, договір концесії та ін.

Потреба в систематизуванні чинної законодавчої бази у сфері франчайзінгу є наочною. Також не слід забувати про необхідність привести її у відповідність до міжнародних угод. Головну увагу необхідно приділити питанням захисту прав на об'єкти промислової власності. Договором про торгові аспекти прав на інтелектуальну власність визначено стандарти захисту прав інтелектуальної власності та заходів для дотримання цих прав у країнах-учасницях Всесвітньої торгової організації (далі – ВТО) [4, с. 102]. Ця організація замінила Генеральну угоду з тарифів і торгівлі (далі – ГААТ) як арбітра в міжнародній торгівлі. Приєднання України до цієї організації багато в чому сприяло б залученню іноземних інвесторів в нашу країну за допомогою франчайзингових і субфранчайзингових угод. Необхідними умовами при цьому повинні бути відповідність Українського законодавства угоді ГААТ, удосконалювання судового рішення спорів, що виникають при реалізації прав інтелектуальної власності.

Проте, незважаючи на наявність окремих гальмуючих факторів як в економічній, так і законодавчій сферах, франчайзинг в Україні вже успішно розвивається. Однак його значення для української економіки переоцінити складно: для франчайзера – це один із найшвидших і ефективних способів створення нових незалежних підприємств, об'єднаних у єдину систему, для франчайзі – розвивати свій власний бізнес на базі перевіреної моделі ведення господарської діяльності, а для держави – ефективний інструмент підтримки малого й індивідуального підприємництва, а отже, і розвитку всієї української економіки. Таким чином, законодавство України у сфе-

рі франчайзингу потребує подальшого вдосконалення. При цьому, аби запобігти в подальшому помилок та ускладнень, доцільним буде використання в процесі такого вдосконалення досвіду країн, де франчайзинг існує вже давно.

Науковий керівник – викладач Чаговець А. А.

Література: 1. Суховатий О. В. Особливості реалізації франчайзингу в Україні. *Проблеми науки.* 2011. № 2. С. 60–64. **2.** Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/435-15. **3.** Терещенко М. Ю. Франчайзинг як партнерський бізнес. *Економіка. Фінанси. Право.* 2014. № 10. С. 5–7. **4.** Цірат А. В. Франчайзинг і франчайзинговий договір: навч.-практ. посіб. Київ: Істина, 2013. 240 с.

АГРАРНА ЛОГІСТИКА ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА

УДК 338.14

Біргаш О. В.

Магістрант 3 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто термін «агрологістика», визначено її роль в агропромисловості України. Зазначено основні перешкоди для розвитку агрологістики на сільськогосподарських підприємствах та виявлено шляхи їх подолання.*

Ключові слова: *логістична діяльність, розвиток, агрологістика, сільське господарство.*

Аннотация. *Рассмотрено определение «агрологистика», определена ее роль в агропромышленности Украины. Представлены основные препятствия для развития агрологистики на сельскохозяйственных предприятиях и выявлены пути их преодоления.*

Ключевые слова: *логистическая деятельность, развитие, агрологистика, сельское хозяйство.*

Annotation. *Considered agrilogistics determination and its role in the agricultural industry of Ukraine. Submitted main obstacles of agrilogistics development and the ways to overcome them.*

Keywords: *logistic activities, development, agrologistics, agriculture.*

Однією з найбільш розвинутих галузей у Західній Європі є агрологістика. Вона є надзвичайно перспективним напрямком розвитку й для України, але нині перебуває лише на стадії зародження.

Ефективна агрологістика забезпечить не тільки прибуткову діяльність сільськогосподарських підприємств, але й дозволить досягти значних успіхів сільського господарства України на світовому ринку. Сучасний етап розвитку логістики в Україні, яка значною мірою є аграрною країною, характеризується складними соціально-економічними процесами створення ефективно діючої ринкової економіки, що закономірно потребує докорінних змін економічної політики, важливу роль в яких відіграє аграрний сектор, адже саме сільське господарство є базою для здійснення ринкових перетворень в усіх сферах економіки України.

Реформування в аграрній галузі являє собою сукупність першочергових заходів, які покликані на створення найсприятливішого економічного середовища для розвитку сільського господарства та швидшого виходу його із кризового стану. Одним із інструментів розвинутої ринкової економіки може і повинна стати логістика, зокрема аграрна.

© Біргаш О. В., 2016

Метою статті є уточнення терміна «агрологістика», визначення її ролі в агропромисловості України, а також виявлення основних перешкод для розвитку агрологістики на підприємствах і розробка шляхів їх подолання для ефективнішого управління сільськогосподарськими підприємствами.

Ряд зарубіжних авторів звертались до цієї проблеми. Вони знаходять важливим наголошення на автономності цього напряму діяльності, підкреслюють самостійний і системний характер цього наукового напрямку. Чимало досліджень у сфері міжнародної аграрної логістики наведено у працях В. І. Перебийноса, С. А. Бєлих, Н. К. Васильєвої, Я. Б. Олійника, Т. В. Косаревої та ін.

Все більш широко використовується концепція аграрної логістики як ефективний підхід до управління з метою зниження виробничих і загальних витрат. У спрощеному вигляді результати реалізації логістичної діяльності мають відповідати загальновідомому логістичному міксу «8R» або «8П» [3].

Пошук шляхів скорочення витрат відбувається у напрямі вдосконалення управління постачанням, збутом і зберіганням товарів, покращання маркетингової діяльності, поглиблення взаємодії постачальників, споживачів і посередників, удосконалення технології руху матеріальних потоків тощо. Концепція інтеграції саме цих процесів і має назву «логістика». За даними Ради з управління матеріальним розподілом США, надмірне зростання продуктивності праці в логістичній діяльності забезпечує скорочення корпоративних витрат на 10–20 %. Аналогічна ефективність спостерігається й у ряді інших країн [1].

Єдиного підходу до визначення сутності логістики у науковців немає. Рада Логістичного менеджменту США пропонує таке визначення: «Логістика – це інтегральний інструмент менеджменту, відповідний досягненню статистичних, тактичних і оперативних цілей організації бізнесу за рахунок ефективного, з погляду зниження загальних витрат по задоволенню вимог кінцевих споживачів до якості продуктів і послуг, управління матеріальними і (або) сервісними потоками, а також супутніми потоками інформації і фінансових коштів [7].

У спеціалізованому логістичному словнику логістика визначається як «наука про планування, контроль і управління транспортуванням, складуванням та іншими матеріальними і нематеріальними операціями, що здійснюються в процесі руху сировини та матеріалів до виробничого підприємства, усередині заводської переробки сировини, матеріалів і напівфабрикатів, доведення готової продукції до споживача відповідно до інтересів і вимог останнього, а також передачі, зберігання й обробки відповідної інформації [8].

Тому на підставі лише вищезгаданих визначень можна дійти висновку, що логістику можна розуміти як інструмент, а також як науку про управління і процес управління.

Агрологістика – новий прикладний напрямок логістики, пов'язаний із застосуванням її положень і методів у сфері аграрного виробництва. Цей напрямок виконує функцію об'єднання решти ланок АПК (вирощування, зберігання, заготівля, переробка та реалізація сільськогосподарської продукції). Агрологістика є значним елементом функціонування АПК, який має важливе значення.

Агрологістика дозволяє покращити якість транспортування та зберігання сільськогосподарської продукції в Україні. Логістика проникає в усі сфери діяльності підприємства: охоплює процес планування, реалізації, контролю витрат, переміщення і зберігання матеріалів і готової продукції, а також пов'язаної з ними інформації про постачання товарів від місця виробництва до споживача. Отже, щоб кінцевий продукт був конкурентоспроможним, необхідно, щоб всі учасники логістичного ланцюга розглядали логістику не як серію окремих видів діяльності, а як єдину інтегровану систему, яка дозволяє їм спільно працювати та досягати мінімізації всіх видів витрат [2].

В цьому випадку можна запропонувати товари за нижчими цінами за рахунок злагоджених дій всіх його учасників, а не через зниження якості. Адже 70 % вартості товару, який придбає споживач, складають логістичні витрати. Окрім цього, збільшення збуту на 10 % може бути викликане зменшенням витрат на виконання логістичних функцій лише на 1 %.

Надзвичайно важливим для підприємства є логістичний менеджмент, адже саме він покликаний на вирішення виробничих завдань завдяки плануванню та координації матеріальних, фінансових та інформаційних потоків упродовж логістичного ланцюга. Оскільки логістичний менеджмент управління запасами розглядає питання, пов'язані зі статичним станом матеріального потоку, він є важливою складовою ефективного управління в сільськогосподарському виробництві. Специфіка агропромисловості викликає певні особливості застосування логістичних методів управління в цілому та запасами зокрема.

Відповідно до досліджень Світового Банку, Україна займає 102 місце з 155 країн світу за індексом агрологістики (Logistics performance index). Індекс ефективності агрологістики у деяких країнах наведений в табл. 1.

Це означає, що показник України не змінився, в той час як інші країни збільшили значення показника агрологістики завдяки реформуванню, що свідчить про неконкурентоспроможність України в торгівлі та транзиті.

На думку експертів, інвестиційні проекти стануть поштовхом для розвитку аграрної логістики в Україні.

Сучасний стан аграрної логістики в Україні дозволяє дійти висновку, що основними перешкодами в розвитку агрологістики на сільськогосподарських підприємствах України є [2]:

Таблиця 1

Індекс ефективності агрологістики (LPI 2010) у деяких країнах

Країна	Місце	Бал	% від найкращого показника
Україна	102	2,57	50,6
Польща	30	3,44	78,2
Румунія	59	2,84	59,1
Росія	94	2,61	51,6
Туреччина	39	3,22	71,4

– відсутність урядової програми з агрологістики;

– відсутність кваліфікованих кадрів у сільськогосподарських підприємствах;

– відсутність коштів на втілення логістичних підходів, оскільки програмні продукти є дорогими для вітчизняних підприємств;

– відсутність коштів на побудову сучасних складських приміщень;

– відсутність коштів на закупівлю сучасних транспортних засобів;

– низька інвестиційна привабливість галузей сільського господарства в Україні, що в основному спричинено недосконалою нормативно-правовою базою та політичною ситуацією у країні.

Одним із основних шляхів розвитку агрологістики на підприємствах є реформування аграрного сектора та забезпечення відповідної нормативно-правової бази, що забезпечила б регулювання функцінування сільськогосподарських підприємств. Окрім цього, важливим є прийняття програми розвитку агрологістики за прикладом провідних країн світу. Значно прискорить розвиток агрологістики покращення інвестиційної привабливості логістичного сектора шляхом введення спеціальних режимів оподаткування та митних тарифів на підприємствах на певні терміни тощо.

Таким чином, можна сказати, що агрологістика – досить новий і надзвичайно ефективний метод, який є безумовним фактором розвитку сільського господарства в Україні.

Нині галузь агрологістики в Україні знаходиться на початковому етапі, але саме раціональне знешкодження основних проблем на шляху розвитку цієї галузі та створення відповідних умов забезпечать ефективну сільськогосподарську діяльність в Україні.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Авраменко О. В.

Література: 1. Кальченко А. Г. Основи логістики: навч. посіб. для студентів екон. спец. Київ: Знання, 1999. 240 с. **2.** Косарева Т. В. Аграрна логістика: сутність та багатоаспектність. *Економіка АПК.* 2008. № 10. С. 37–43. **3.** Олійник Я. Б., Смирнов І. Г. Міжнародна логістика: навч. посіб. Київ: Обрії, 2011. 544 с. **4.** Скрипник Г. Все геніальне – просте. *Аграрний тиждень.* 2009. № 7. С. 13. **5.** Смирнов І. Г., Хільчевська І. Г. Логістика у зовнішньоекономічній діяльності // Регулювання зовнішньоекономічної діяльності: навч. посіб./за ред. І. І. Дахна. Київ: ЦУЛ, 2009. С. 65–150. **6.** Смирнов І. Г. Митна логістика як чинник економічної безпеки України в кризових умовах. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право.* 2010. № 1. С. 21–35. **7.** Елисеєв Е. Логистика, покорившая мир. Новая концепция руководства предприятиями. *Маркетолог.* 2000. № 9. С. 12–13. **8.** Лайнос К., Джиллингем М. Управление закупочной деятельностью и цепью поставок. М.: ИНФРА-М, 2005. 798 с. **9.** Родников А. Н. Логистика: терминологический словарь. М.: ИНФРА-М, 2000. 352 с. **10.** Сток Дж. Р., Ламберт Д. М. Стратегическое управление: учебник/пер. с англ. В. И. Сергеева. М.: ИНФРА-М, 2005. 797 с.

СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛОГІСТИЧНИМИ ПРОЦЕСАМИ В АПК

УДК 564.48

Біргаш О. В.

Магістрант 3 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто сутність поняття агропромислового комплексу (АПК); визначено основну мету систем управління логістичними процесами на АПК; виявлено можливі варіанти підвищення ефективності систем управління агропромисловим виробництвом. Подано напрямки логістичних потоків у структурі агропромислових підприємств.*

Ключові слова: *система управління, логістичні процеси, агропромисловий комплекс.*

Аннотация. *Рассмотрена сущность понятия агропромышленного комплекса (АПК); определена основная цель систем управления логистическими процессами на АПК; выявлены возможные варианты повышения эффективности систем управления агропромышленным производством. Предоставлены направления логистических потоков в структуре агропромышленных предприятий.*

Ключевые слова: *система управления, логистические процессы, агропромышленный комплекс.*

Annotation. *Considered the term of agro-industrial complex (AIC) and the main purpose of managing logistics processes in agriculture, revealed the possible efficiency of agricultural production management. Presented types of logistics flows in the structure of agricultural enterprises.*

Keywords: *system management, logistics processes, agriculture.*

В умовах сьогодення найбільш важливою проблемою розвитку сільського господарства є формування ефективних систем управління логістичними процесами в агропромисловому комплексі. Тож нині їх розвиток в АПК набуває великого значення. Адже саме якісні системи управління являють собою один із ключових інструментів підвищення результативності сільськогосподарських підприємств. Перш за все, ефективне управління логістичними процесами сприяє раціоналізації та оптимізації ресурсного забезпечення АПК, по друге – забезпечує оптимізацію і управління каналами руху продукції.

Саме складний сучасний стан сільського господарства України вимагає розроблення та реалізації сучасних систем управління логістичними процесами агропромислових комплексів, які мають базуватись на системних механізмах та управлінських алгоритмах.

Основною метою систем управління логістичними процесами АПК є забезпечення отримання сільськогосподарської продукції або продукції переробки споживачеві в потрібний час і місце при мінімально можливих сукупних витратах трудових, матеріальних, фінансових ресурсів.

Фахівці у сфері державного управління, економіки й аграрних наук вважають, що потреба застосування систем управління логістичними процесами на сучасних державних і приватних підприємствах, в організаціях та установах пояснюється низкою причин. Серед них основними є постійний розвиток ринку та відповідне забезпечення конкурентних переваг логістично-організованих систем товароруху за рахунок зниження собівартості продукції та поліпшення якості поставок, енергетична криза, розвиток науково-технічного прогресу та комп'ютеризація процесу управління [2].

Чимало українських і зарубіжних авторів, науковців і практиків займались вивченням систем управління, серед яких Г. Андрусенко, О. Віханський, Я. Вітковскі, Л. Довгань, Дж. Койль, Є. Крикавський, А. Лейбкід, Р. Ларіна, О. Тридід та ін. В авторських дослідженнях було розглянуто формування логістичних процесів, загальні аспекти управління логістичними процесами й оптимізація систем управління логістичними процесами на підприємстві. Тим не менш, проблема систем управління у сфері сільського господарства є недостатньо розкритою та потребує більш ретельного вивчення.

А. Богач зазначає актуальність використання логістики як науки і практики управління матеріальними та пов'язаними з ними потоками фінансових ресурсів та інформації саме у галузях АПК і наголошує на необхідності використання систем управління логістичними процесами у сфері обігу агропромислових комплексів.

Р. Мумладзе трактує аграрно-промисловий комплекс (АПК) як сукупність галузей економіки країни, що включає сільське господарство та галузі промисловості, що тісно пов'язані з сільськогосподарським виробництвом, які: здійснюють перевезення, зберігання, переробку сільськогосподарської продукції, постачання її спо-

© Біргаш О. В., 2016

живачам, забезпечують сільське господарство технікою, хімікатами та добривами, обслуговують сільськогосподарське виробництво.

О. Мамалуй розглядає АПК як сукупність галузей народного господарства, зайнятих виробництвом продукції сільського господарства, її зберіганням, переробкою і доведенням до споживача.

М. Пістун визначає АПК як поєднання на території підприємств, що є взаємопов'язаними та беруть участь у виробництві, переробці та збуті сільськогосподарської продукції, а також обслуговуючі підприємства, які пов'язані з ними.

Тому необхідність впровадження нових підходів до управління логістичними процесами в АПК нині є надважливим, оскільки, за рахунок систем управління підприємства АПК можуть мати конкурентні переваги на світових агропродовольчих ринках.

Ефективне управління на рівні АПК можливе завдяки багаторівневій системі управління логістичними процесами, прийняття управлінських рішень, які націлені на створення конкурентоспроможної продукції в галузях АПК, досягнення бажаних результатів діяльності підприємства.

Ефективна система управління є одним із важливих чинників реалізації конкурентного потенціалу сучасного підприємства. Теоретико-методологічні та прикладні знання з управління логістичними процесами активно впроваджуються в операційну та стратегічну діяльність підприємств.

Можливі три варіанти, коли зміни в системі управління агропромисловим виробництвом на підприємстві приводять до підвищення її ефективності [5]:

1. Скорочення витрат на управління при незмінних показниках управління або показниках, які поліпшуються (індекси результативності та ефективності апарату управління).

2. Поліпшення якості управлінської діяльності при незмінному обсязі витрат на управління.

3. Незначне збільшення витрат на управлінський апарат підприємства, супроводжуване істотним зростанням показників якості управління.

Процес формування ефективності передбачає врахування витрат, їх економії та оптимізації на всіх етапах проходження матеріального та супутніх йому фінансових, інформаційних, енергетичних і кадрових потоків. Логістичні потоки в структурі АПК мають три напрямки (рис. 1).

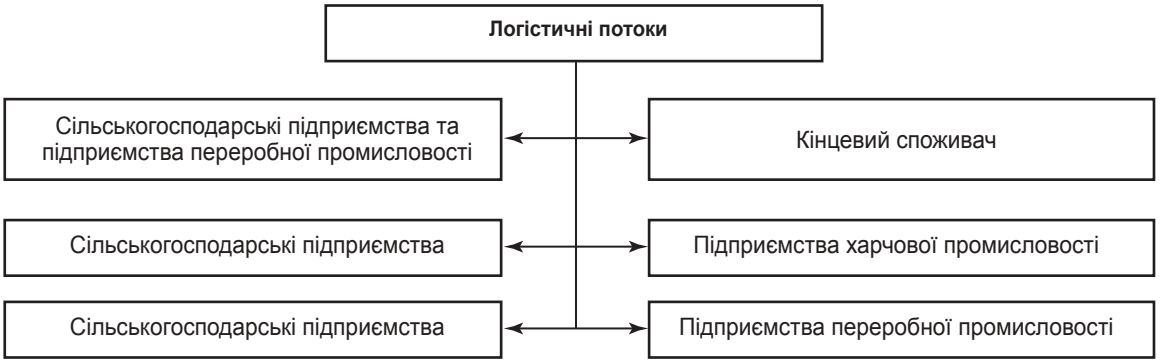

Рис. 1. **Напрямки логістичних потоків у структурі АПК**

Окрім того, не менш важливою складовою підвищення економічної ефективності логістичної системи є визначення та реалізація резервів економії та оптимізації витрат ресурсів. Головна вимога до організації управління на підприємстві полягає в тому, що система управління підприємством повинна мати таке саме різноманіття та швидкодію програм, що відповідає можливій варіативності впливу середовища на систему, що управляється. Найчастіше основним критерієм такої ефективності вважають мінімізацію логістичних витрат [5].

Система управління логістичними процесами АПК повинна забезпечити виконання функцій і процедур управління на всіх стадіях логістичної діяльності підприємств, а особливо заходів контролю та регулювання всіма її елементами в режимі реального часу. Управління матеріальними та супутніми до них інформаційними та фінансовими потоками відбувається у межах логістичної системи [3].

Система управління логістичними процесами на підприємствах АПК нині слаборозвинена, тому вдосконалення формування системи управління на засадах логістики набуває важливого значення та потребує доопрацювання наукових і практичних аспектів діяльності підприємств сільського господарства, створення відповідних методичних та організаційних інструментів управління.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Авраменко О. В.

Література: 1. Івженко А. С. Проблеми сучасної логістики та шляхи їх вирішення. *АПЕ.* 2008. № 4. С. 135–142. **2.** Кальченко А. Г. Основи логістики: навч. посіб. Київ: Знання, 1999. 240 с. **3.** Косарева Т. В. Аграрна логістика: сутність та багатоаспектність. *Економіка АПК.* 2008. № 10. С. 37–43. **4.** Ларіна Р. Р. Логістика: навч. посіб. Дніпропетровськ: ВІК, 2005. 335 с. **5.** Мойса М. Я., Голубков Є. В. Організаційно-економічні чинники підвищення ефективності аграрних підприємств. *Економіка АПК.* 2010. № 1. С. 86–93. **6.** Скрипник Г. Все геніальне – просте. *Аграрний тиждень.* 2009. № 7. С. 13. **7.** Смирнов І. Г., Хільчевська І. Г. Логістика у зовнішньоекономічній діяльності // Регулювання зовнішньоекономічної діяльності: навч. посіб./за ред. І. І. Дахна. Київ: ЦУЛ, 2009. С. 65–150. **8.** Захаров О. М., Зокін А. А. Конкурентоспроможність підприємства: сутність, методи оцінки та механізми збільшення. URL: http://www.logistics.ru/9/2/20_64.htm/.

РОЗРОБКА ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПРОЕКТУ ПІДПРИЄМСТВА ПІД ЧАС РЕАЛІЗАЦІЇ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ

УДК 3.330.477

Близнюк Г. М.

Магістрант 2 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто послідовність процедур з розробки інвестиційного проекту промислового підприємства під час здійснення антикризового управління.*

Ключові слова: *інвестиції, промислове підприємство, інвестиційний проект, антикризове управління.*

Аннотация. *Рассмотрена последовательность процедур по разработке инвестиционного проекта промышленного предприятия при осуществлении антикризисного управления.*

Ключевые слова: *инвестиции, промышленное предприятие, инвестиционный проект, антикризисное управление.*

Annotation. *The article examines the sequence of procedures for development of investment projects of industrial enterprises during the crisis management.*

Keywords: *investment, industrial plant, the investment project, crisis management.*

Під час здійснення антикризового управління промисловими підприємствами нагальною є потреба залучення потенційних інвесторів для отримання інвестиційних коштів. До потенційних інвесторів відносяться зацікавлені підприємства, інвестиційні компанії, банки й інші організації, що здатні надати необхідну підтримку. Залучення інвестицій під час здійснення антикризового управління допоможе врятувати підприємство від банкрутства, а при його банкрутстві – іноді навіть відновити підприємницьку діяльність, а для успішно функціонуючих підприємств – зміцнити конкурентні позиції в умовах жорсткої галузевої конкурентної боротьби, забезпечити рентабельність підприємства, підвищити платоспроможність і фінансову стійкість, допомогти підвищити обсяг виробництва у майбутньому та збільшити наявні виробничі потужності шляхом оновлення необоротних активів, використання науково-технічних досліджень і новітніх технологій, що є досить актуальним для промислових підприємств.

Проблемам здійснення інвестиційного проектування під час реалізації антикризового управління присвячено праці А. І. Ковальова, Г. А. Семенова, О. М. Фіщенко, А. О. Жадько, А. Ф. Гойко, В. Г. Федоренко та інших науковців. Досить детально розглянуто перелік процедур з розробки інвестиційного проекту промислового підприємства А. І. Ковальовим.

© Близнюк Г. М., 2016

Інвестиційна потреба підприємства виникає не тільки при здійсненні фінансової санації, але і під час реалізації реструктуризаційних, реорганізаційних і реінжинірингових перетворень підприємств. Доцільним є вирішення проблеми щодо розробки покрокового алгоритму практичної реалізації залучення інвестиційних коштів під час антикризових перетворень підприємств.

Метою статті є надання теоретичних рекомендацій щодо розробки антикризового інвестиційного проекту підприємства.

Програма реалізації антикризових перетворень підприємств, визначаючи інвестиційну потребу, передбачає вибір і пошук джерел фінансування, а також обґрунтований прогноз фінансової віддачі від реалізації проекту шляхом розрахунку грошових потоків і показників інвестиційної привабливості, які покажуть реальну ефективність вкладених у проект інвестицій. Тобто особливу увагу підприємство має приділити розробці та підготовці інвестиційних проектів, які є основою для реалізації форм антикризових перетворень. Причому важливим є врахування цілей усіх бізнес-партнерів, інвесторів при підготовці інвестиційного проекту. Проект повинен відповідати стандартним процедурам розробки, таким як:

1. Здійснення вибору та визначення стратегії бізнес-ідеї, яка може бути реалізована.
2. Підготовка та проведення передінвестиційних заходів і необхідних робіт.
3. Проведення оцінки діяльності підприємства для визначення інвестиційної потреби.
4. Розробка техніко-економічного обґрунтування інвестиційного проекту.
5. Підготовка інвестиційного меморандуму щодо стану підприємства.
6. Визначення кола потенційних інвесторів і їхніх інвестиційних фондів.
7. Підготовка проекту та презентація його потенційним інвесторам.
8. Проведення переговорів із інвесторами та вибір інвестора.
9. Корегування інвестиційного проекту разом із обраними інвесторами.
10. Юридичне оформлення взаємовідносин підприємства та бізнес-партнерів [4].

Здійснення вибору бізнес-ідеї та визначення стратегії її реалізації під час антикризового управління промисловим підприємством зазвичай базується на виконанні:

- диверсифікації за рахунок випуску нової продукції, надання нових послуг;
- розширення, реконструкції виробництва завдяки відкриттю нових цехів, використанню нового виробничого обладнання та (або) технологій, що, у свою чергу, вимагає здійснення пошуку нових ринків збуту продукції.

При підготовці передінвестиційних заходів необхідно визначити перспективи досягнення обраної стратегії бізнес-ідеї, провести її маркетингове обґрунтування та оцінити наявний виробничий, фінансовий, кадровий потенціал підприємства.

Проведення передінвестиційних процедур полягає у зборі таких даних:

- річні фінансові звіти підприємства за останні п'ять років;
- копії наявних прогнозів підприємства та бізнес-планів;
- дані щодо реєстрації підприємства та його статистичних кодів;
- статут підприємства та дипломи, сертифікати щодо його нагород;
- інформація по угодам щодо акцій підприємства;
- патенти, товарні знаки, авторські права;
- інші фінансові дані: грошові рахунки, інформація про облікову політику, поточні та довгострокові інвестиції, кредиторська заборгованість (список довгострокових кредитів), регістр основних засобів, графік реалізації продукції по кварталах, список значних витрат підприємства, звіти інших консультантів або спеціалістів тощо.

Інші оперативні дані:

- інформація щодо виготовленої продукції, дані про освіту та досвід роботи провідних фахівців, протоколи засідань зборів акціонерів, схема організаційної структури, список найбільших покупців і постачальників і копії контрактів із ними, деталі укладених угод, юридичні документи, інформація щодо судових справ (враховуючи незавершені та можливі);
- економічні дані: темп інфляції, рівень зайнятості, відсоткова ставка за кредити, регіональні економічні дані, порівняльні фінансові дані, загальні галузеві дані (тенденції зростання чи падіння), дані щодо ринкової норми прибутку тощо [3].

Після зазначених передінвестиційних заходів стає можливим перехід до інвестиційного проектування. Потрібно провести оцінку майбутньої діяльності підприємства для визначення його реальної інвестиційної потреби. Зазвичай для оцінки інвестиційної потреби використовуються такі методи: метод дисконтування майбутніх

грошових потоків (розраховується внутрішня вартість інвестицій); метод аналогій з підприємствами, які мають схожі параметри (порівнюються зі стабільними підприємствами); метод оцінки вартості накопичених активів (оцінка активів за вирахуванням вартості пасивів).

Для надання інвестиційної інформації у Інтернеті, каталогах інвестиційних пропозицій або на організованих зустрічах підприємства з потенційними інвесторами необхідним є складання документа «Інвестиційна пропозиція». Цей документ зазвичай складається із 3–10 сторінок і містить такі пункти: зобов'язання сторін у фінансуванні та реалізації проекту, ризики сторін, умови щодо виходу з проекту та розподілення прибутку [1].

Розробка техніко-економічного обґрунтування існуючого підприємства передбачає детальне дослідження інформації щодо всіх аспектів проведення робіт із інвестиційного проекту. Техніко-економічне обґрунтування полягає у визначенні доцільності здійснення витрат по проекту та економічному обґрунтуванні необхідності впровадження нових технологій, устаткування та процесів, що забезпечать реконструкцію або розширення виробництва. Структура техніко-економічного обґрунтування повинна передбачати:

1. Наявність вихідних даних, умов здійснення проекту (автори проекту, оцінка витрат і капіталовкладень, попередні результати).

2. Дослідження виробничих потужностей та ринку збуту продукції (виробнича програма, визначення попиту на продукцію, прогноз продажу продукції).

3. Визначення потреби у ресурсах і сировині (приблизний розрахунок річних обсягів і витрат на матеріальні фактори виробництва).

4. Зазначення місця знаходження та території підприємства, розрахунок вартості орендної плати за земельні ділянки або приміщення.

5. Підготовка проектно-конструкторської документації для визначення масштабів проекту (технологія виробництва, необхідність проведення будівництва).

6. Визначення накладних витрат підприємства та витрат на трудові ресурси.

7. Планування термінів реалізації та окупності інвестиційного проекту.

8. Здійснення фінансово-економічної оцінки проекту (загальні інвестиційні витрати, виробничі витрати, фінансова оцінка) [2].

Складання ж бізнес-плану як стандартної форми для представлення інвестиційного проекту застосовується зазвичай для тільки створеного, нового підприємства. Так, бізнес-план є більш детальним документом, ніж техніко-економічне обґрунтування, та містить, окрім економічного обґрунтування, повний і детальний опис підприємства та продукції, маркетингову стратегію, аналіз ринку та притаманних підприємству ризиків.

Підготовка інвестиційного меморандуму здійснюється власними силами та необхідна для подальшого представлення інвестору. Інвестиційний меморандум повинен вказати на унікальність інвестиційного проекту, зазначити переваги вкладення коштів у проект і надати можливість проаналізувати наявні ризики. Наприклад, проблеми підприємства з органами влади, погані відносини з профспілкою або робітниками, невизначені перспективи розвитку ринку, обмеженість ресурсів, несприятливі природно-кліматичні умови, недостатність досвіду фахівців тощо.

В інвестиційному меморандумі вказуються чіткі реальні, фінансові та консервативні розрахунки. У меморандумі необхідним є також визначення взаємовідносин із інвесторами під час інвестиційного періоду та документування ступеня участі інвестора в підприємницькій діяльності. За активної участі інвестора відбувається його вхід до складу директорів і контроль за вирішенням основних питань, а за пасивної – інвестор спостерігає за фінансовим станом підприємства та відповідністю фінансово-економічних показників розробленим прогнозам.

Також інвестиційний меморандум повинен передбачати план виходу інвестора з проекту: стратегічний продаж (важливо вказати причину подальшого перепродажу підприємства), IPO (публічна пропозиція стати акціонерами компанії, тобто підприємство вперше пропонує акції широкому колу інвесторів на біржі), викуп компанії менеджментом підприємства [1].

Визначення потенційних інвесторів підприємства ґрунтується на дослідженні позитивних і негативних сторін взаємної співпраці між бізнес-партнерами.

Після здійснення вибору кола потенційних інвесторів відбувається підготовка інвестиційного проекту та реалізація його презентації. Презентація проекту має бути ефектною, розкрити всю необхідну для прийняття рішення інформацію та містити поєднання текстових даних, візуальних графіків, діаграм, фотографій і таблиць, що допоможе зацікавити інвестора. Під час проведення переговорів із інвесторами здійснюється остаточний вибір інвестора, який готовий надати необхідні інвестиційні кошти. Саме тоді інвестор готовий до спільного корегування інвестиційного проекту з підприємством та визначення умов успішної співпраці. Процедури з розробки інвестиційного проекту підприємства закінчуються офіційним юридичним оформленням взаємовідносин між підприємством і його інвестиційним або інвестиційними бізнес-партнерами. Виняткове значення займає роз-

робка інвестиційного проекту для реалізації фінансової санації (оздоровлення) підприємства під час реалізації антикризового управління підприємством.

Висновки. Значна кількість промислових підприємств не спроможна планувати подальший розвиток технологій і виробництва без додатково залучених фінансових інвестиційних ресурсів, особливо те стосується тих підприємств, які мають поганий фінансово-економічний стан або знаходяться на межі банкрутства. У такому випадку інвестора знайти досить важко, але така мобілізація капіталу можлива за наявності пропозицій інвесторів, при виконанні всіх процедур із розробки інвестиційного проекту підприємства, здійсненні координації та контролю за кожним етапом. А також таке підприємство з важким фінансовим станом має виробляти стратегічну продукцію з позиції держави, мати достатньо підготовлені кадри, зберегти певні виробничі можливості та ринки збуту продукції, що дасть можливість здійснити процедури фінансової санації.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Ястремська О. М.

Література: 1. Бизнес-план и его создание. URL: http://www.cfin.ru. **2.** Гуратов В.К. Инвестиционные ресурсы. М.: Экзамен, 2015. 380 с. **3.** Ковалев А. И. Десять шагов навстречу инвестору: (для действующих предпринимателей): [пособие]. Одесса: Экология, 2013. 76 с. **4.** Ковальчук І. В. Економіка підприємства: навч. посіб. Київ: Знання, 2013. 679 с.

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПРОЕКТУ ЗАКУПІВЛІ ОБЛАДНАННЯ ДЛЯ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

УДК 3.330.477

Близнюк Г. М.

Магістрант 2 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто основні проблеми ефективності інвестиційного проекту закупівлі обладнання для промислового підприємства. Удосконалено методичне забезпечення інвестиційного проекту з закупівлі нового обладнання в рамках інвестиційного проекту на прикладі ПАТ «Харківський плитковий завод».*

Ключові слова: *обладнання, інвестиційний проект, метод аналізу ієрархій, промислове підприємство.*

Аннотация. *Рассмотрены основные проблемы эффективности инвестиционного проекта закупки оборудования для промышленного предприятия. Усовершенствовано методическое обеспечение системы принятия решений по закупке нового оборудования в рамках инвестиционного проекта на примере ОАО «Харьковский плиточный завод».*

Ключевые слова: *оборудование, инвестиционный проект, метод анализа иерархий, промышленное предприятие.*

Annotation. *In this article presented the basic problems of the effectiveness of project procurement of equipment for industrial enterprises. There was improved the methodological support of investment project with the purchase of new equipment on the example of "Kharkiv Tile Plant" company.*

Keywords: *equipment, investment project, the analytic hierarchy process, industrial enterprise.*

© Близнюк Г. М., 2016

Незважаючи на загальні проблеми української економіки, ПАТ «Харківський плитковий завод», як і інші промислові підприємства, продовжує вкладати гроші в нові інвестиційні проекти для підвищення ефективності своєї діяльності. Для таких проектів – не тільки в Україні, але і у всьому світі – традиційно характерні такі проблеми, як зрив термінів і вихід за рамки початкових бюджетів. Ці проблеми не є ізольованими, а є наслідком недостатньо високої ефективності управління капітальними проектами, особливо з урахуванням нинішньої ситуації в економіці і вельми ризикованою природою багатьох із цих проектів.

Оскільки закупівля обладнання є інвестиційною операцією, виникає необхідність огляду літератури, яка присвячена вдосконаленню аналізу ефективності інвестиційних проектів. Темі інвестиційної діяльності присвячені роботи багатьох українських і зарубіжних учених, зокрема: С. Абрамова, В. Беренса, Г. Бірмана, І. Бланка, С. Брігхема, П. Віленського, Д. Ендовицького, В. Ковальова, В. Лівшиця, А. Мертенса, Є. Мниха, В. Новожилова, М. Савлука, В. Сопка, Т. Хачатурова, М. Чумаченка, А. Шахназарова, І. Шарпа та ін.

Водночас інвестиції у виробниче обладнання неможливо розбирати без теоретичної та емпіричної основи управління закупівельними процесами на підприємстві. Особливостям закупівельної діяльності приділяли увагу наукові праці зарубіжних і вітчизняних учених, таких як: В. Губанов, Е. Голубков, І. Бланк, А. Старостіна, А. Мазаракі, Л. Лахтіонова, В. Лушкин, В. Пономарьов, І. Ялдин, А. Ачкасов, С. Носова, А. Шеремет, Р. Сайфулін та ін.

На жаль, у їх працях недостатньо повно розглянуто питання по закупівлі обладнання, особливо виробничого обладнання для підприємств промисловості. Ця проблема й обумовила актуальність, мету та завдання авторського дослідження.

Метою статті є надання рекомендацій з удосконалення методичного забезпечення інвестиційного проекту закупівлі обладнання для промислового підприємства.

Треба зазначити, що забезпечення реалізації інвестиційних проектів неможливо без таких дій:

- складання фінансової бази для інвестиційного проекту;
- участь у виборі інвестора або в пошуку фінансових ресурсів для реалізації проекту;
- аналіз наявних ресурсів і їх порівняння з необхідними ресурсами для реалізації;
- підбір джерел отримання відсутніх ресурсів;
- проведення тендерів серед постачальників ресурсів;
- проведення тендерів на будівництво інвестованого об'єкта;
- будівництво, закупівля обладнання та пуск виробництва [1].

Сам процес забезпечення підприємств матеріальними ресурсами або товарами прийнято називати матеріально-технічним постачанням. Тому закупівлі можна вважати складовою частиною цього процесу, який заснований на комерційних взаєминах із постачальниками.

Значущість і застосування принципів маркетингу в закупівельній діяльності зумовили появу нового терміна – «маркетинг закупівель». Традиційно вважалося, що маркетингом займаються тільки продавці для найбільш повного задоволення споживачів (класичний підхід). Але і покупці використовують маркетингові підходи при пошуках товарів і продавців їх. Маркетинг закупівель є складовою частиною маркетингу підприємства і не може підміняти та виконувати функції матеріально-технічної служби та закупівель. Матеріально-технічна служба є одним із основних чинників, що забезпечують успішну реалізацію планів маркетингу (класичний підхід), з одного боку, а використання принципів маркетингу в процесі маркетингу, з іншого боку, дозволяє ефективно здійснювати закупівельну діяльність [1; 3].

Основні проблеми системи управління закупівлями на українських підприємствах полягають у такому:

1. Відсутність централізованого планування і контролю над процесами децентралізованих закупівель.

2. Недостатня розробленість системи показників для оцінки процесів закупівлі.

3. Інформація про ефективність роботи закупівельних підрозділів практично не використовується для мотивації співробітників [2].

У зв'язку з цим стає необхідним застосування сучасних методів і підходів до управління процесами закупівель, у тому числі при розробці та впровадженні інвестиційних проектів по закупці обладнання.

Оскільки система управління закупівлями є складно організованою на підприємствах промисловості, то для її ефективного функціонування і вдосконалення пропонується використовувати концепцію контролінгу, яка дозволяє інтегрувати основні методи та підходи в управлінні як інвестиційним проектом, так і закупівлями. Роль контролінгу інвестиційного проекту у сфері закупівлі нового обладнання зростає у зв'язку з переходом більшості великих і середніх підприємств промисловості до децентралізованої моделі управління закупівлями, за якої деякі профільні підрозділи здійснюють закупівлі у своїй сфері компетенції, що вимагає координації різних підрозділів у процесі реалізації функції закупівлі та їх інформаційної прозорості [6].

Треба зазначити, що важливий фактор оптимізації управління інвестиційним проектом по закупівлі нового обладнання – тривалість і якість основних процесів. Топ-менеджери часто не приділяють належної уваги цьому процесу через його операційний характер, однак вони здатні чинити величезний вплив на ефективність інвестиційних проектів, а отже, і на їх вартість. Це має особливе значення для українських компаній, багато з яких в останні роки доклали великих зусиль, щоб зробити процеси закупівель більш контрольованими та прозорими з метою скорочення витрат. Проте в ряді випадків це призвело лише до появи нових рівнів управлінського контролю, оскільки компаніям довелося створювати нові посади для управління закупівлями або задіяти безліч підрозділів для придбання послуг та обладнання, внаслідок чого процес закупівель сильно сповільнився [5].

Аналіз існуючих методів оцінки інвестиційних проектів дозволив сформулювати обмеження їх застосування на практиці, в тому числі визначеність і детермінованість вхідних даних; великий обсяг статистичної (емпіричної) інформації; унікальний доступ до «інсайдерської» інформації для коректної оцінки результатів реалізації проекту; необхідний високий професіоналізм і практичні навички фахівців при визначенні закономірностей розподілу ймовірностей.

Для вирішення проблеми інвестиційного проекту по закупівлі обладнання для промислового підприємства був використаний метод аналізу ієрархій (MAI).

Метод аналізу ієрархії (MAI), розроблений відомим американським математиком Томасом Сааті, з успіхом використовується для розв'язання багатьох практичних задач на різних рівнях планування [4]. Цей метод набув широкого розповсюдження в останнє десятиріччя. Згідно з цим методом вибір пріоритетних рішень здійснюється за допомогою парних порівнянь.

MAI є систематичною процедурою ієрархічного представлення елементів, що визначають суть будь-якої проблеми.

Для представлення результатів оцінок у кількісному виразі Т. Сааті вводить шкалу парних порівнянь (рис. 1). Згідно з цією шкалою нас не цікавитиме відсутність фізичних чи об'єктивних одиниць виміру. Основною перевагою цього методу є те, що він є безрозмірним, і не виникає проблем при приведенні до однакових одиниць виміру.

Правомірність цієї шкали доведена теоретично та практично при порівнянні з багатьма іншими відомими даними. Досвід показав, що при проведенні парних порівнянь здебільшого ставляться запитання: який з елементів є важливішим? який найвірогідніший? який з них найпривабливіший?.

На рис. 1. наведено вихідні дані для порівняння моделей промислового обладнання, рекомендованих до закупівлі підприємству. Такі параметри моделі можна використовувати при роботі з експертними системами.

Мета: Вибір найбільш вигідного обладнання				
Критерії:			*Шкала відносної важливості:*	
1	Об'єм		**Інтенсивність відносної важливості**	**Визначення**
2	Габарити			
3	Вартість обладнання			
4	Продуктивність			
5	Надійність			
			1	Рівнозначна важливість
			3	Помірне домінування одного над іншим
Альтернативи:			5	Суттєва перевага
1	VLB-900		7	Домінування
2	VLM-900		9	Абсолютне домінування
3	EVO-1200		2,4,6,8	Проміжне рішення між двома сусідніми судженнями
4	KILA-800			
5	OPM-500			
Розмір матриці		5		
Випадкова узгодженість		1,12		

Рис. 1. **Вихідні параметри для роботи з експертною системою**

Попередній вибір обладнання дає підстави для вибору можливих постачальників, а остаточний – для вибору потенційних. Також вибір обладнання повністю впливає на інвестиційний проект, його бюджет, фінансовий

план, план виконання заходів тощо. Для попереднього й остаточного вибору виробничого обладнання мають бути залучені експерти.

Основною проблемою при розробці інвестиційного проекту у сфері закупівлі обладнання є проблема, пов'язана з процедурою відбору обладнання за певними особливостями та критеріями.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Ястремська О. М.

Література: 1. Логачова Л. М., Логачова О. В. Управління проектами: навч. посіб. Суми: Університет. кн., 2013. 208 с. **2.** Савіна Н. Б. Інвестиційне забезпечення розвитку економічних систем. *Економіка: реалії часу.* 2015. № 2 (12). 111 с. **3.** Сток Дж. Р., Ламберт Д. М. Стратегическое управление логистикой. М.: ИНФРА-М, 2015, XXXII. 797 с. **4.** Телишевська Л. І., Успаленко В. І. Інвестиційний аналіз: навч. посіб. Харків: Бурун Книга, 2013. 280 с. **5.** Уотерс Д. Логистика. Управление цепью поставок. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. 503 с. **6.** Дмитрієв І. А., Делілова Т. В., Пушкар Т. А. Управління проектами: навч. посіб. Харків: ХНАДУ, 2013. 236 с.

ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ КРЕДИТНОЇ ПОЛІТИКИ БАНКУ

УДК 336.101

Бовтун В. А.

Магістрант 1 року навчання
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Подано результати дослідження точок зору вітчизняних та зарубіжних учених на трактування сутності кредитної політики банку. На основі проведених контент-аналізу та морфологічної декомпозиції запропоновано уточнене визначення поняття "кредитна політика банку".*

Ключові слова: *кредитна політика, кредит, банк, контент-аналіз, морфологічний аналіз.*

Аннотация. *Представлены результаты исследования точек зрения отечественных и зарубежных ученых на трактовку сущности кредитной политики банка. На основании проведенных контент-анализа и морфологической декомпозиции предложено уточненное определение понятия «кредитная политика банка».*

Ключевые слова: *кредитная политика, кредит, банк, контент-анализ, морфологический анализ.*

Annotation. *The article presents the results of research perspectives of domestic and foreign scientists on the interpretation of the nature of the bank's credit policy. On the basis of content analysis and morphological decomposition it was proposed the refined definition of the concept "the bank's credit policy".*

Keywords: *credit policy, credit, bank, content analysis, morphological analysis.*

Правильна організація процесу банківського кредитування, розроблення ефективної і гнучкої системи управління кредитними операціями є основою фінансової стабільності та ринкової стійкості банківських установ. Управляти кредитною діяльністю банку, ефективно використовувати його кредитний потенціал, сформувати оптимальний кредитний портфель, чітко організувати весь кредитний процес – всі ці можливості надає кредитна політика банку. Висока роль кредитної політики у забезпеченні ефективної діяльності і високих темпів розвитку банків визначає актуальність теоретичних питань, пов'язаних із її формуванням.

Враховуючи актуальність цього питання, його дослідженню присвячено праці багатьох учених-економістів, зокрема: У. Владичина [1], В. Вовк [2], О. Вовчак [3], І. Гуцала [4], О. Дзюблюка [5], І. Карбівничого [6], Р. Коцовської [7], М. Новосельцевої [8], Г. Панової [9], Ю. Русіної [10] та ін.

© Бовтун В. А., 2016

Визнаючи важливість наявних досліджень, недостатньо розглянутими залишаються деякі теоретичні аспекти кредитної політики банків. Перш за все, серед учених до теперішнього часу не склалося єдиної точки зору щодо визначення поняття "кредитна політика".

Мета статті – проаналізувати погляди вчених щодо трактування кредитної політики та запропонувати власне, узагальнене визначення цього поняття.

Зупинимося на деяких визначеннях кредитної політики, що приводяться останніми роками в роботах вітчизняних і зарубіжних економістів (табл. 1).

Таблиця 1

Трактування поняття "кредитна політика банку"

Автор	Визначення
Владичин У. В. [3]	стратегія і тактика банку щодо спрямування коштів на кредитування клієнтів банку на основі принципів кредитування. Є системою засобів банку у сфері кредитування клієнтів і конкретних механізмів здійснення кредитних операцій для реалізації загальної стратегії банку
Вовк В. Я. [4]	визначає основні напрями кредитного процесу, пріоритети, принципи та цілі певного банку на кредитному ринку – стратегія кредитної діяльності банку, і передбачає застосування конкретних фінансових та інших інструментів, що використовуються в процесі реалізації кредитних угод, – тактика банку щодо організації процесу кредитування
Вовчак О. Д. [5]	стратегія і тактика банку щодо залучення коштів і спрямування їх на кредитування клієнтів банку (позичальників) на основі принципів: поверненості, строковості, цільового використання, забезпеченості, платності
Гуцал І. С. [6]	є складовою частиною загальної політики банку, спрямованої на досягнення його стратегічних цілей: дотримання фінансової стійкості, надійності, ліквідності та платоспроможності банку; реалізується через кредитний механізм і пов'язана із раціональною організацією кредитних відносин, їх управлінням і регулюванням для досягнення конкретних цілей окремого банку
Дзюблюк О. В. [2]	сукупність заходів і дій щодо формування складу кредитного портфеля і контролю над ним як єдиним цілим, а також встановлення стандартів для прийняття конкретних рішень
Карбівничий І. В. [7]	сукупність базових принципів і критеріїв прийняття управлінських рішень у сфері кредитної діяльності банку з метою реалізації його кредитного потенціалу й ефективного впливу на економіку країни
Коцовська Р. Р. [1]	комплекс рішень, ухвалених правлінням банку, у яких зафіксовані умови, параметри надання кредитів, організація кредитного процесу
Новосельцева М. М. [8]	стратегія у галузі кредитування, що визначає загальні принципи, правила, підходи та стандарти для всіх учасників кредитного процесу, що пов'язані з місією банку та спрямовані на досягнення стратегічних цілей його діяльності
Панова Г. С. [9]	стратегія і тактика по залученню ресурсів на поворотній основі й інвестування їх у частині кредитування клієнтів банку, а в прикладному – детальній план, програма дій щодо кредитування
Русіна Ю. О. [10]	структурно-функціональна цілісність взаємопов'язаних між собою елементів (цілей, завдань, принципів, технологій, організацій), взаємодія яких дозволяє визначити найбільш ефективні стратегії діяльності банку

За допомогою морфологічного аналізу визначено, що поняття "кредитна політика банку" використовується в межах таких ключових слів, як: стратегія, тактика, сукупність заходів, організація кредитного процесу, досягнення цілей, реалізація мети.

Конкретизація визначення дає можливість дійти висновку, що кредитна політика складається з цілей, принципів, параметрів, етапів.

На основі результатів аналізу поняття кредитної політики банку здійснено контент-аналіз, метою якого було виведення авторського визначення кредитної політики (табл. 2).

Таблиця 2

Аналіз елементів визначення сутності кредитної політики банку

Елемент визначення	Абсолютна кількість згадувань, разів	Відносна кількість згадувань, %
Стратегія	12	4,18
Тактика	11	3,83
Сукупність заходів	9	3,14
Організація кредитного процесу	7	2,44
Визначення, етапів, принципів, параметрів	6	2,09
Досягнення цілей	3	1,05
Реалізація стратегії	2	0,70

Отже, проаналізувавши погляди різних учених щодо поняття "кредитна політика банку" за допомогою контент- і морфологічного аналізу запропоновано узагальнене трактування цього поняття, а саме: кредитна політика банку – це сукупність управлінських стратегічних і тактичних заходів, які відображаються у визначенні цілей, принципів, параметрів, етапів процесу кредитування клієнтів банку на основі принципів кредитування, завдяки яким відбувається досягнення цілей і реалізація стратегії банку.

Науковий керівник – канд. екон. наук, викладач Гонтар Д. Д.

Література: 1. Коцовська Р. Р., Павлишин О. П., Хміль Л. М. Банківські операції: навч. посіб. Київ: Ун-т банківської справи НБУ, 2010. 456 с. **2.** Банківські операції: підручник/за ред. О. В. Дзюблюка. Тернопіль: Екон. думка, 2009. 696 с. **3.** Владичин У. В. Банківське кредитування: навч. посіб. Київ: Атака, 2008. 648 с. **4.** Вовк В. Я., Хмеленко О. В. Кредитування і контроль: навч. посіб. Київ: Знання, 2008. 463 с. **5.** Вовчак О. Д. Кредит і банківська справа: підручник. Київ: Знання, 2008. 564 с. **6.** Гуцал І. С. Дієвість кредитного механізму в економіці України: автореф. дис. … д-ра екон. наук: 08.04.01. Київ, 2004. 25 с. **7.** Карбівничий І. В. Механізм формування та реалізації кредитної політики банку: автореф. дис. … канд. екон. наук: 08.00.08. Суми, 2011. 20 с. **8.** Новосельцева М. М. Формирование кредитной политики коммерческого банка: автореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.10. М., 2010. 21 с. **9.** Панова Г. С. Кредитная политика коммерческого банка во взаимоотношениях с населением: автореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.10. М., 1997. 21 с. **10.** Русіна Ю. О., Ковтун М. В. Механізм формування та реалізації кредитної політики банку. *Економіка. Управління. Інновації.* 2014. № 1 (11). URL: http://www.eui_2014_1_52%20(4).pdf.

АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ НА АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ У СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

УДК 65.011.8:658.14 (043.2)

Буклерська В. О.

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

Анотація. *Проаналізовано етапи процесу антикризового управління. Визначено особливості антикризового управління на аграрних підприємствах. Було розглянуто визначення «підприємство». Означено подальші напрями розвитку такого наукового питання, як антикризове управління на аграрних підприємствах.*

Ключові слова: *аграрне підприємство, криза, кризові явища, антикризове управління, етапи процесу антикризового управління*

Аннотация. *Проанализированы этапы процесса антикризисного управления. Определены особенности антикризисного управления на аграрных предприятиях. Было рассмотрено определение «предприятие». Определены дальнейшие направления развития такого научного вопроса как антикризисное управление на аграрных предприятиях.*

Ключевые слова: *аграрное предприятие, кризис, кризисные явления, антикризисное управление, етапи процесу антикризового управління.*

Annotation. *Stages of the process of crisis management. The features of crisis management in agricultural enterprises. It was considered the definition of "enterprise". Highlight areas of further development of the scientific issues as crisis management in agricultural enterprises.*

© Буклерська В. О., 2016

Keywords: *agricultural company, crisis, crisis phenomena, crisis management, etap process of crisis management.*

В економічній літературі чітко склалося уявлення про кризу. Цьому передувала достатня кількість економічних реформ, які неефективно вплинули на стан вітчизняних підприємств та економіки в цілому. Також важливим фактором є деформація економічного простору, на що, в свою чергу, впливає світова економічна криза. Всі передумови, перераховані вище, привертають увагу до проблем антикризового управління на макро- та мікрорівні.

Основні концептуальні положення антикризового управління викладені в працях вітчизняних і зарубіжних учених: В. Кошкіна, Г. Іванова, Є. Мінаєва [3–5] та ін. Найбільш послідовно та повно сутність антикризового управління розкрито в монографіях українських учених – Л. Лігоненко та І. Бланка. Ми поділяємо думку українського дослідника Н. Тулєнкова, що будь-яке управління має бути антикризовим, тобто враховувати можливість кризових явищ і механізм їх подолання, і вважаємо, що на рівні підприємства антикризове управління – це система заходів попередньої діагностики (СЗПД), за необхідності – фінансове оздоровлення, мінімізація втрат при застосуванні організаційно-правових інструментів банкрутства.

Сутність, причини виникнення та характер прояву кризових явищ на рівні окремого підприємства недостатньо обґрунтовані та практично не були об'єктом самостійного теоретичного вивчення та пояснення, зокрема в аграрній сфері.

Метою роботи є визначення причин і характеру прояву кризових явищ у сільськогосподарських підприємствах.

Підприємство – самостійний суб'єкт господарювання, створений компетентним органом державної влади або органом місцевого самоврядування, або іншими суб'єктами для задоволення суспільних та особистих потреб шляхом систематичного здійснення виробничої, науково-дослідної, торговельної, іншої господарської діяльності в порядку, передбаченому цим кодексом та іншими [1]. Сучасна концепція теорії організації будується на баченні підприємства як живого організму, як системи, а не формальної структури, зорієнтованої на людину, а не на прибуток, зазначав С. Бакай. Орієнтуючись на інтереси людини, яка з «додатка» до технологій перетворюється на інтелектуальний ресурс підприємства, який в умовах інформаційного суспільства перетворюється на головний ресурс розвитку [2].

У процесі життєдіяльності будь-якої соціально-економічної системи кризові явища можуть виникають між:

- системою управління та його організаційно-правовою формою;
- попитом і пропозицією виробленої та реалізованої продукції;
- необхідним ресурсним потенціалом і можливостями його залучення;
- виробничими витратами та ринковими цінами;
- великою кількість посередників;
- нестачею власного капіталу та зростаючою заборгованістю;
- недостатнім кредитуванням і високими відсотками за кредитами.

Вищенаведені проблеми призводять до дисбалансу в економіці та збільшують важливість антикризового управління підприємством. Антикризове управління підприємством – це управління, в якому певним чином передбачено небезпеку кризи, аналіз її симптомів, заходів зі зниження негативних наслідків кризи та використання її факторів для подальшого її розвитку.

Враховуючи сучасний стан розвитку економіки, зокрема в аграрній сфері, ці заходи є необхідними, тому для забезпечення фінансової стійкості на кожному підприємстві необхідною умовою є підтримка його життєздатності через систему випереджальних антикризових заходів.

Ми не поділяємо думку тих учених, які обґрунтовують теорії недоцільності здійснення антикризових методів підприємств, а пропонують застосувати природний біологічний фактор «виживає сильніший». Навпаки, коли своєчасно «хворобу» лікують, одужання настає швидше.

Іванюта С., проаналізувавши різні точки зору відносно антикризового управління, вважає, що саме відсутність механізмів і моноліту знань у цій галузі призводить до глибоких кризових явищ, їх стійкого характеру і взагалі – до ліквідації підприємства.

Отже, можна дійти висновку, що розвиток і оздоровлення підприємства – це не тільки подолання недоліків, а й пошук можливостей.

На нашу думку, антикризове управління має охоплювати всі підсистеми управління підприємством: операційну, технічну, фінансову, стратегічну, маркетингову, кадрову. Визначені підсистеми не функціонують ізольовано. Антикризове управління має враховувати сучасний етап розвитку теорії і практики менеджменту, механізм упередження і подолання кризових явищ.

Процес формування антикризового управління в період кризи складається з ряду етапів (рис. 1) [2].

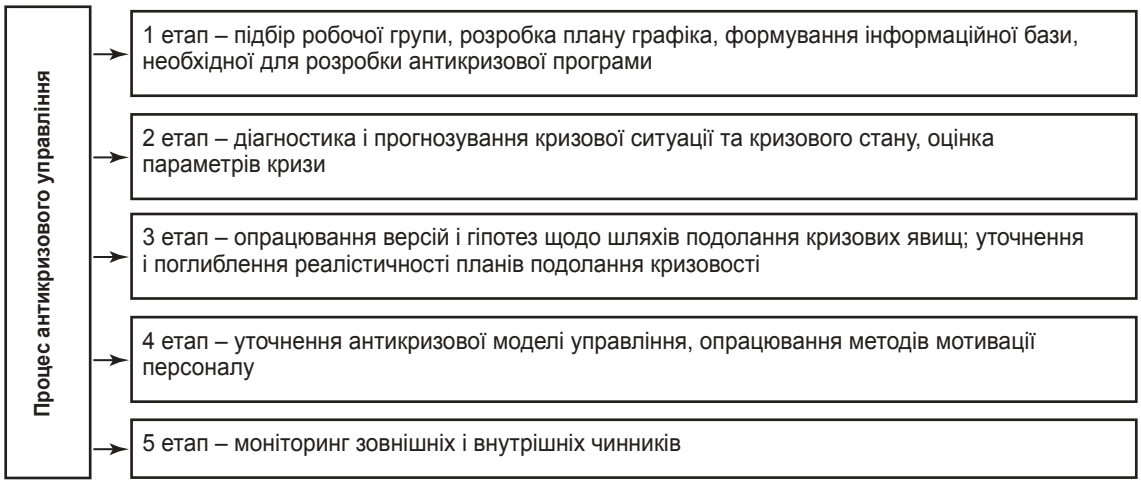

Рис. 1. **Процес антикризового управління**

Необхідно зазначити, що саме агропромислові підприємства найбільше потерпають від негативних впливів зовнішніх факторів, таких як зміни в політичній та економічній політиці держави, вплив природних умов на якість і кількість кінцевої продукції.

Отже, було досліджено, що важлива роль у попередженні кризових явищ на підприємстві належить впровадженню антикризової системи управління, що, в свою чергу, дозволить розпізнати ранню кризу та вжити профілактичних заходів щодо її локалізації. Розвиток системи антикризового управління відбувається не просто, основними причинами є складна макроекономічна ситуація, відсутність досвіду функціонування таких систем управління на аграрних підприємствах.

Антикризове управління, крім нейтралізації кризових явищ для підприємств сільського господарства, має попереджувати їх виникнення через внутрішньогосподарський механізм, а саме – систему раннього упередження і реагування.

Отже, основна мета антикризового управління полягає в забезпеченні стабільного положення підприємства на ринку на основі попереджувальних стратегічних і тактичних заходів

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мартіянова М. П.

Література: 1. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 436-IV // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/436-15. **2.** Іванюта С. М. Система раннього упередження і реагування. Економіка проблеми теорії та практики. 2013. Вип. 198. С. 418–423. **3.** Теория и практика антикризисного управления: учебник для вузов/под ред. С. Г. Беляева, В. И. Кошкина. М.: Закон и право, ЮНИТИ, 1996. – 469 с. **4.** Иванова Г. П. Антикризисное управление: от банкротства – к финансовому оздоровлению. М.: Закон и право; ЮНИТИ, 2007. 230 с. **5.** Антикризисное управление: учеб.пособие/под ред. Э. С. Минаева, В. П. Панагушина. М.: ПРИОР, 2008. 432 с.

ДОСЛІДЖЕННЯ ТЕОРЕТИЧНИХ АСПЕКТІВ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПРОДУКЦІЇ

УДК 339.137.4:658.62

Ваніна О. А.

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

Анотація. *Розглянуто основні проблеми управління конкурентоспроможністю продукції, досліджено теоретичні основи та підходи до управління конкурентоспроможністю продукції. На основі аналізу наукової літератури обґрунтовано пріоритетність використання системного підходу в системі управління конкурентоспроможністю продукції.*

Ключові слова: *конкурентоспроможність продукції, управління конкурентоспроможністю продукції, системний підхід, конкуренція, система управління.*

Аннотация. *Рассмотрены основные проблемы управления конкурентоспособностью продукции, исследованы теоретические основы и подходы к управлению конкурентоспособностью продукции. На основе анализа научной литературы обоснована приоритетность использования системного подхода в системе управления конкурентоспособностью продукции.*

Ключевые слова: *конкурентоспособность продукции, управление конкурентоспособностью продукции, системный подход, конкуренция, система управления.*

Annotation. *Examined main problem of management of competitiveness of products, explored the theoretical foundations and approaches to management of competitiveness of products. Based on the analysis of the scientific literature substantiated the importance of using a systematic approach in the management of competitive products.*

Keywords: *competitiveness, management of competitiveness of products, system approach, competition management system.*

На сучасному етапі розвитку економіки держави вимоги ведення бізнесу вимагають від суб'єктів господарювання постійної адаптації до змін. Сьогодні вже жодне підприємство не може бути упевненим, що його конкурентні переваги не будуть запозиченими іншими конкурентами. Переважна більшість авторів зазначають, що конкурентоспроможність відноситься до дуже динамічної економічної категорії, на визначення та оцінку якої впливає ряд факторів, які теж мають нестатичний характер. Управління ж конкурентоспроможністю продукції на сьогодні займає чи не центральне місце у загальній системі управління підприємством.

Питанням управління конкурентоспроможністю продукції присвячено багато праць науковців. Серед вітчизняних і західних дослідників цієї проблематики слід виділити таких учених і практиків, як Ліфіц І. [1], Осипов В. [4], Сабецька Г. [5], Фатхутдінов Р. [6], Романишин С. [8], Хершген Х., Бурцева Т., Дихтль Е., Портер М. та ін.

Незважаючи на доволі широке теоретичне підґрунтя, багато питань з управління конкурентоспроможністю продукцією залишаються не достатньо дослідженими.

Метою статті є дослідження теоретичних аспектів управління конкурентоспроможністю продукції. Для досягнення поставленої мети необхідно виконати ряд задач: визначити сутність поняття «управління конкурентоспроможністю продукції» на основні аналізу трактувань цього поняття різними науковцями, проаналізувати основні підходи до управління конкурентоспроможністю продукції та обґрунтувати пріоритетність використання одного з підходів у системі управління конкурентоспроможністю продукції підприємства.

Конкуренція сьогодні – це боротьба між виробниками за конкретного споживача. В умовах, коли виробники пропонують приблизно однакову за якістю продукцію при незначних відмінностях у ціні, основним фактором, який приведе до успіху компанії, стають методи і прийоми впливу на споживача.

Особливої актуальності набуває управління конкурентоспроможністю продукції. Цей процес являє собою цілеспрямований вплив на фактори, що формують конкурентоспроможність продукції, до яких традиційно відносять якість, ціну, терміни поставки, імідж підприємства-виробника, витрати на подальшу експлуатацію тощо. Сутність управління конкурентоспроможністю продукції полягає у компенсації «слабких місць» концентрацією конкурентних переваг перед суперниками [1].

За результатами аналізу економічної літератури, монографій, наукових статей доцільно зазначити, що самому визначенню управління конкурентоспроможністю продукції присвячено недостатньо уваги. Таким чином,

© Ваніна О. А., 2016

на думку автора, доцільно провести аналіз думок науковців щодо трактування цього поняття та виділити основні риси управління конкурентоспроможністю продукції підприємства. Результати аналізу наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Сутність поняття «управління конкурентоспроможністю продукції»

Саллі В. [2, с. 135]	вплив на виробничо-економічну систему підприємства з метою досягнення певного типу поведінки, тобто функціонування виробничо-економічної системи з урахуванням внутрішнього та зовнішнього оточення. У цьому розрізі процес управління конкурентоспроможністю продукції розглядається як вироблення певного механізму адаптації системи до зовнішніх і внутрішніх дій
Карпюк В. [3, с. 209]	процес ідентифікації, планування, формування, утримання і нарощування (нагромадження) конкурентних переваг продукції, на кожному етапі створення доданої вартості з метою підвищення рівня конкурентоспроможності продукції або утримування його на запланованому рівні
Осипов В. [4, с. 184]	процес, в якому діяльність, спрямована на досягнення цілей, повинна розглядатися не як одночасна (при плануванні та обгрунтуванні випуску конкретного виду продукції та її обсягу), а як серія безперервних, взаємопов'язаних дій (реалізація функцій управління), що об'єднані процесами комунікацій і прийняття рішень
Сабецька Г. [5]	процес планування, забезпечення необхідного рівня і підвищення конкурентоспроможності продукції за допомогою цілеспрямованого впливу на умови та чинники, що формують конкурентоспроможність. При цьому конкурентоспроможність продукції створюється в рамках функціонування певних процесів: дослідження, розробки, виготовлення та споживання. Отже, управління конкурентоспроможністю продукції на різних стадіях здійснюється опосередковано через управління процесами її створення і просування

Як видно з табл. 1, науковці дають різноманітні визначення поняття «управління конкурентоспроможністю продукції», акцентуючи увагу на різних аспектах цього процесу. На думку автора цієї роботи найбільш повне визначення дає Сабецька Г., яка підкреслює, з одного боку, потребу в управлінні такими процесами, як створення і просування продукції, а з іншого боку – акцентує увагу на необхідності впливу на умови та чинники, що формують конкурентоспроможність продукції.

Таким чином, під управлінням конкурентоспроможністю продукції слід розуміти процес планування, забезпечення, підтримання необхідного рівня та підвищення конкурентоспроможності продукції за допомогою цілеспрямованого впливу на умови та чинники як зовнішнього так і внутрішнього середовища, що формують конкурентоспроможність. При цьому, як зазначила Сабецька Г., конкурентоспроможність продукції створюється в рамках функціонування таких процесів: дослідження, розробки, виготовлення і споживання.

Управління конкурентоспроможністю на індивідуальному та мікроекономічному рівнях вимагає формування комплексної системи управління конкурентоспроможністю. Система управління конкурентоспроможністю продукції являє собою сукупність управлінських органів, об'єктів управління і різноманітних заходів, які сформовані під впливом можливостей підприємств-виробників, потреб споживачів і сили конкурентів із метою забезпечення міцних конкурентних позицій підприємства, збереження наявних і нарощування нових конкурентних переваг продукції [6].

Забезпечення конкурентоспроможності продукції є дуже складним процесом, що підпорядковується загальній системі управління підприємством. Тому виникає потреба в застосуванні до управління конкурентоспроможністю наукових підходів. Так, у науковій літературі виділяють такі підходи: системний, процесний, функціональний, інноваційний, маркетинговий, цільовий, глобальний, ситуаційний, поведінковий тощо, які тією чи іншою мірою можуть бути застосовані в процесі управління конкурентоспроможністю продукції [6].

На погляд автора цієї роботи, використання усіх підходів одночасно є доволі складним процесом, тому доцільно обрати найбільш пріоритетний підхід, за принципами якого буде функціонувати система управління конкурентоспроможністю продукції. Автор надає перевагу саме системному підходу та вважає його найбільш ємним і визначальним, що являє собою дослідження об'єкта як системи.

Системний підхід – методологія дослідження об'єктів як систем. Система складається з двох складових: 1) оточення, що включає вхід і вихід системи, зв'язок із зовнішнім середовищем, зворотний зв'язок; 2) внутрішня структура – сукупність взаємопов'язаних компонентів, що забезпечують процес впливу суб'єкта управління на об'єкт, переробку входу у вихід і досягнення цілей системи [7].

Необхідність використання системного підходу в управлінні конкурентоспроможністю зумовлено такими причинами: 1) здійснюється на різних адміністративно-господарських рівнях; 2) управління конкурентоспроможністю на різних рівнях скеровують на різні об'єкти; 3) передбачає різні види діяльності; 4) здійснюють на різних стадіях ЖЦТ, а отже, в різних підрозділах підприємства [8].

Застосування системного підходу до забезпечення конкурентоспроможності продукції створює 2 напрями: перший орієнтовано на внутрішнє середовище підприємства з точки зору оптимальної організації виробництва,

другий – на зовнішнє середовище. Конкурентоспроможність продукції є доволі динамічною і мінливою, тому врахування зовнішніх факторів дає змогу підприємству бути конкурентоспроможним в умовах мінливого навколишнього середовища.

Сутність управління конкурентоспроможністю продукції, яку було розглянуто та обґрунтовано автором вище, є сукупністю таких понять: організація управління, процес управління та інформація. Ефективність організації управління значною мірою залежить від чіткості формулювання цілей управління. Процес формування конкурентоспроможності продукції в сучасних ринкових умовах складається з двох взаємопов'язаних частин: перша частина орієнтована на внутрішнє середовище підприємства з точки зору оптимальної організації виробництва й описується послідовним переліком етапів відповідно до життєвого циклу товару; друга спрямована на зовнішнє середовище і розкривається функціями управління конкурентоспроможністю продукції. Очевидним є те, що важливим моментом при формуванні системи управління конкурентоспроможністю продукції є створення ефективного механізму управління, що базується на принципах системного підходу та забезпечує досягнення поставлених цілей.

Таким чином, слід зазначити, що, незважаючи на неоднозначність і різнобічність думок науковців щодо сутності поняття «управління конкурентоспроможністю продукції», автором було проаналізовано й уточнено це поняття. За результатами проведеного аналізу також було обґрунтовано пріоритетність використання системного підходу для побудови системи управління конкурентоспроможністю продукції підприємства. В подальшому планується продовжити дослідження в напрямку побудови механізму управління конкурентоспроможністю продукції відповідно до принципів системного підходу.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Селезньова Г. О.

Література: 1. Лифиц И. М. Конкурентоспособность товаров и услуг: учеб. пособие. М.: Высшее образование; Юрайт-Издат. 2009. 460 с. **2.** Саллі В. І., Паршина О. А. Стратегічне управління виробництвом конкурентоспроможної продукції машинобудування. Дніпропетровськ: Нац. гірн. ун-т. 2008. 231 с. **3.** Карпюк В. П. Управління конкурентоспроможністю продукції. *Маркетинг.* 2006. № 1 (86). С. 29–33. **4.** Осипов В. М. Управління конкурентоспроможністю продукції металургійної галузі: монографія. Одеса: Евен. 2005. 347 с. **5.** Сабецька Г. Ринкова модель конкурентоспроможності продукції. *Маркетинг.* 2006. № 1 (86). С. 29–33. **6.** Фатхутдинов Р. А. Управление конкурентоспособностью организации: учебник. М.: Эксмо. 2005. 544 с. **7.** Мельник Ю. М., Опанасюк Ю. А., Тачмурадов Б. Б. Система управління конкурентоспроможністю продукції вітчизняного підприємства. *Вісник СумДУ. Серія «Економіка».* 2014. № 2. С. 92–101. **8.** Романишин С. Б. Система управління конкурентоспроможністю підприємства. *Науковий вісник НЛТУ України.* 2010. Вип. 20. С. 12.

СУТНІСТЬ ВИТРАТ І ЗНАЧЕННЯ ЇХ СИСТЕМАТИЗАЦІЇ

УДК 338.512

Васильєва Т. В.

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

Анотація. *Визначено основну роль витрат у сучасних умовах господарювання, розглянуто та проаналізовано теоретичні аспекти поняття «витрати»; надано їх визначення з точки зору бухгалтерського й економічного підходів; розкрито основні відмінності між цими категоріями та їх умови застосування.*

Ключові слова: *витрати, бухгалтерський підхід, сутність витрат, витрати підприємства, економічний підхід.*

© Васильєва Т. В., 2016

Аннотация. *Определена основная роль затрат в современных условиях хозяйствования; рассмотрены и проанализированы теоретические аспекты понятия «расходы»; предоставлены их определения с точки зрения бухгалтерского и экономического подхода; раскрыты основные различия между этими категориями и их условия применения.*

Ключевые слова: *затраты, бухгалтерский подход, сущность затрат, расходы предприятия, экономический подход.*

Annotation. *Determine the basic role of costs in the current economic conditions, we reviewed and analyzed the theoretical aspects of the concept of "expenses" and given their definition in terms of financial and economic approach, disclosed the main differences between these categories and the conditions for their application.*

Keywords: *costs, balance approach, cost essence, costs of the company, the economic approach.*

Нестабільна економічна ситуація в Україні, зниження норми прибутку та розвиток конкуренції на ринку призводять до того, що розвиток підприємства залежить саме від витрат і від ефективного управління ними. Тобто витрати є базою для розрахунку фінансового результату підприємства, а також для здійснення господарської діяльності, тому їх чітке визначення має велике значення.

Темі витрат було присвячено багато робіт зарубіжних, а також вітчизняних учених, а саме роботи Атамаса П. Й. [4], Бланка І. О., Грещака М. Г., Цимбалюка Л. Г. [5], Цал-Цалко Ю. С., Котлярова С. А. та ін.

Мета роботи полягає у дослідженні теоретичних питань, які стосуються визначення економічної і бухгалтерської сутності витрат підприємства й аналізу значення їх систематизації.

Економічне зростання підприємства та його ефективний розвиток залежать від постійного удосконалення обліку витрат і системи їх управління. Ефективне управління витратами підприємства засноване на ретельному вивченні поняття «витрати».

Термін «витрати» нерідко вживається вченими-економістами, бухгалтерами, аудиторами. В економічних науках це одне з найважливіших визначень, навколо якого ґрунтуються інші поняття, адже однозначне трактування терміна «витрати», визначення сфер його застосування в науці та практиці має неперечисне значення [6].

Всі витрати можна поділити на дві групи – бухгалтерські й економічні.

Бухгалтерські витрати відрізняються від економічних тим, що вони не включають вартості послуг чинників виробництва, які є власністю підприємства. Бухгалтерські – це явні (зовнішні) витрати, що визначаються підсумком витрат підприємства на оплату закуплених ресурсів (оплата сировини, палива, енергії, виплата заробітної плати тощо), які не належать власникам підприємства [8].

Економічні витрати – це витрати, які, окрім явних витрат, включають імплітаційні витрати (неявні витрати або втрачені можливості) [7].

Таким чином, сутність визначення поняття «витрати» різними вченими (економічний підхід) наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Визначення сутності поняття «витрати» у працях сучасних учених

Автор	Визначення поняття «витрати»
1	2
Бланк І. [10]	Витрати – виражені в грошовій формі витрати, які має підприємство в процесі здійснення своєї господарської діяльності
Грещак М., Коцюба О. [10]	Витрати – це обсяг використаних ресурсів підприємства у грошовому вимірі для досягнення певної мети
Загородній А., Вознюк Г. [10]	Витрати – грошове вираження суми ресурсів, використаних із певної метою
Алексєєва А., Васильєв Ю., Малєєва А. [10]	Витрати – це виражені у грошовій формі витрати організацій на проведення, обіг, збут товарів
Цимбалюк Л. [9]	Витрати – це витрати, виражені у грошовій формі вартості ресурсів підприємств, підприємців на виробництво та реалізацію продукцію
Котенєва О. [10]	Витрати – це ресурси, витрачені на конкретні цілі, у вартісному вираженні
Яругова А. [8]	Затрати – обґрунтоване (виправдане) умовами виробництва та спрямоване на створення корисних цінностей або надання послуг споживання матеріальних, трудових і фінансових ресурсів
Сідун В., Пономарьова Ю. [10]	Витрати – це обсяг спожитих виробничих факторів (матеріальних, фінансових, трудових ресурсів), необхідних для здійснення підприємством господарської діяльності, спрямованої на отримання прибутку та максимізація добробуту власників у грошовому вираженні

Закінчення табл. 1

1	2
Партин Г. [10]	Витрати – це грошове вираження суми ресурсів (матеріальних, технічних, трудових, фінансових, інформаційних тощо), використаних для виробництва та реалізації продукції, виконання робіт, надання послуг, здійснення інших видів господарської діяльності, спрямованої на досягнення стратегічних і поточних завдань розвитку суб'єктів господарювання
Горфінкель В., Швандар В. [10]	Витрати виробництва і реалізації (собівартість продукції, робіт, послуг) являють собою вартісну оцінку використовуваних у процесі виробництва продукції (робіт, послуг), природних ресурсів, сировини, матеріалів, палива, енергії, основних фондів, трудових ресурсів, а також інших витрат на її виробництво та реалізацію
Котляров С. [10]	Витрати – це вартість ресурсів (матеріальних і трудових), які використовуються для виробництва продукції, отримання прибутку чи досягнення іншої мети організації
Цал-Цалко Ю. [10]	Витрати – це зменшення активів або збільшення зобов'язань, що призводить до зменшення власного капіталу
Чахліб А., Колбушкін Ю. [10]	Витрати – це комплекс ресурсів, що надходять у процесі виробництва на вхід системи й надалі трансформуються в корисні предмети на її виході
Турило А. [10]	Витрати – це вартісне вираження абсолютної величини споживаних ресурсів, необхідних для здійснення господарської діяльності підприємства та досягнення ним поставленої мети

Отже, проаналізувавши всі поняття, можна дійти висновку, що кожен автор трактує поняття по-різному, але всі вказують на те, що витрати являють собою обсяг ресурсів, які було потрачено підприємством. При цьому Бланк І. А. зазначає, що ці ресурси використовуються для виробництва продукції. Грещак М. Г., Котляров С. А. та інші стверджують, що витрати застосовуються для досягнення певної мети та цілей підприємства.

Щодо бухгалтерського підходу, то він відображає витрати, які виникають тоді, коли документально оформляється факт зменшення активів або збільшення зобов'язань.

Визначення «витрати» згідно з нормативно-правовими актами (бухгалтерський підхід) наведено у табл. 2

Таблиця 2

Трактування поняття «витрати» в національних і зарубіжних стандартах бухгалтерського обліку

Стандарт	Визначення
НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»	Витрати – це зменшення економічних вигод у вигляді вибуття активів або збільшення зобов'язань, які призводять до зменшення власного капіталу (за винятком зменшення капіталу за рахунок його вилучення або розподілення власниками) [2]
П(С)БО 16 «Витрати»	Витрати – або зменшення активів, або збільшення зобов'язань, що призводить до зменшення власного капіталу підприємства (за винятком зменшення капіталу внаслідок його вилучення або розподілу власниками), за умови, що ці витрати можуть бути достовірно оцінені [3]
МСБО	Витрати – зменшення економічної вигоди протягом звітного періоду, що відбувається у формі вибуття або використання активів чи збільшення зобов'язань, що веде до зменшення власного капіталу підприємства за умови, що ці витрати можуть бути достовірно оцінені [10]
Податковий кодекс України	Витрати – це сума будь-яких витрат платника податку в грошовій, матеріальній і нематеріальній формах. Такі витрати спрямовані на здійснення господарської діяльності платника податку (підприємця) [1]

Різною також є і мета формування витрат у межах двох підходів. З точки зору економічної теорії витрати формуються щодо подання інформації для прийняття управлінських рішень стосовно їхнього планування, аналізу, а також для ціноутворення. Витрати з точки зору бухгалтерського обліку розкривають інформацію про діяльність підприємства, яку можна отримати з фінансової звітності [5].

Проаналізувавши поняття «витрати» з точки зору бухгалтерського та управлінського підходу, можна зробити висновки, що наявність різних точок зору обумовлено різними поглядами науковців на виробничий процес і на окремі елементи економіки. Відсутність єдиного тлумачення цього поняття призводить до розбіжностей, як у класифікації витрат, так і у їх подальшому оцінюванні. Визначення «витрат» із точки зору управлінського підходу дає нам розуміння, що витрати – це кошти або ресурси, витрачені підприємством незалежно від дати виникнення зобов'язань. Тому більш доцільно трактувати поняття з точки зору бухгалтерського підходу. Але, виходячи з практики використання інформації щодо витрат, бухгалтерський підхід використовується переважно зовнішніми користувачами. Для них ця інформація більш доцільна, оскільки за допомогою цього підходу можна визначити фактичну суму витрат за певний період, що сприяє достовірному їх відображенню та обліку. В свою чергу, управлінський підхід використовується безпосередньо керівниками та працівниками управлінського персоналу. Інформація про формування витрат використовується для прийняття та планування управлінських рішень. Тому

вибір підходу до трактування поняття та використання класифікацій витрат обирається індивідуально користувачем залежно від напряму використання інформації.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Фесенко І. А.

Література: 1. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 № 2755-VI // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17. **2.** Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»: Наказ Міністерства фінансів України від 07.02.2013 № 73 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon4.rada.gov.ua /laws/show/ z0336-13. **3.** Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати»: Наказ Міністерства фінансів України від 31.12.1999 № 318 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0027-004. **4.** Атамас П. Й. Управлінський облік: навч. посібіб. Київ: Центр учб. літ., 2009. 440 с. **5.** Грицай О. І. Сутність витрат промислового підприємства. *Фінанси підприємств.* 2010. № 5. С. 34–37. **6.** Панченкова Ю. В., Головацька С. І. Економічна суть витрат основної діяльності промислового підприємства. *Галицький економічний вісник.* 2010. № 1 (26). 282 с. **7.** Плоха О. Б. Управління витратами: конспект лекцій. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2009. 152 с. **8.** Управління витратами підприємства: навч. посіб./за ред. Г. В. Козаченко. Луганськ: Ноулідж, 2011. 628 с. **9.** Цимбалюк Л. Г., Скригун Н. П., Антошкіна Л. І. Формування та управління витратами виробництва. Донецьк: Юго-Восток, 2009. 240 с. **10.** Черноіванова Г. С. Визначення поняття «витрати» згідно П(С)БУ і МСБО та в працях сучасних вчених. *Вісник економіки транспорту і промисловості.* 2013. № 41. С. 71–74.

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК В УКРАЇНІ ТА ЗА КОРДОНОМ

УДК 346.76:331.1-055.2(477)

Васильєва Т. Ф.

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

Анотація. *Виявлено сучасні тенденції у міжнародно-правовому регулюванні прав жінок на працю; визначено стратегії розвитку трудового законодавства в Україні відповідно до стандартів ЄС у цій сфері; проведено порівняльний аналіз трудового законодавства в різних країнах Європи.*

Ключові слова: *праця жінок, дискримінація, міжнародне регулювання праці, акти Міжнародної організації праці.*

Аннотация. *Выявлены современные тенденции в международно-правовом регулировании прав женщин на труд; определены стратегии развития трудового законодательства в Украине согласно стандартам ЕС в этой сфере; проведен сравнительный анализ трудового законодательства в различных странах Европы.*

Ключевые слова: *труд женщин, дискриминация, международное регулирование труда, международная организация труда, акты Международной организации труда.*

Annotation. *The article is devoted to identifying modern tendency in international legal regulation of women's rights to work. The strategy for labor legislative development in Ukraine according to EU standards has been identified. Comparison of labor laws in various European countries has been conducted.*

Keywords: *women's work, discrimination, the international regulation of labor, international labor organization, instruments of International Labor Organization.*

© Васильєва Т. Ф., 2016

Принцип рівності прав незалежно від будь-яких обставин покликаний бути гарантом від будь-якої дискримінації.

Незважаючи на те, що існує світова тенденція щодо залучення жінок практично у всі сфери людської діяльності, все одно актуальною залишається проблема гендерної нерівності на ринку праці, а однією з найбільш незахищених категорій залишаються працівники із сімейними обов'язками.

Необхідність дослідження законодавчих норм, які б забезпечували рівність прав і можливостей для всіх категорій населення, їх захисту від дискримінації у цій сфері, є надзвичайно важливим.

На сьогодні надзвичайно важливим завданням є подолання за допомогою міжнародних трудових стандартів національних стереотипів щодо трудових функцій, які виконують жінки [1, с. 175].

Захист прав людини, складовою частиною якого є питання захисту трудових прав жінок, це глобальна проблема, для вирішення якої необхідний комплексний підхід, а саме: належне законодавче закріплення цих прав; забезпечення сприятливих умов для їх реалізації; створення ефективних способів захисту тощо. Саме жінки під час реалізації права на працю потребують особливого правового захисту не лише в межах держави, а й у межах світового співтовариства.

Серед правознавців вивченням проблем міжнародно-правового регулювання праці жінок займаються такі провідні вчені, як: Д. К. Бекяшев, І. А. Вєтухова, Г. К. Дмітрієва, М. М. Курилін, І. Я. Кисельов, С. С. Лукаш, А. М. Коротаєва, Г. І. Чанишева, Н. Н. Шептуліна, Б. Є. Рощин та ін.

Незважаючи на те, що проблема міжнародно-правового регулювання праці жінок не є новою, вона не втрачає своєї актуальності у сучасному світі. Завдання світової спільноти полягає у подальшому вдосконаленні міжнародно-правового регулювання праці жінок, що є необхідною передумовою у боротьбі з дискримінацією, безробіттям, бідністю, нерівністю тощо. Саме тому метою цієї статті є дослідження сучасних тенденцій міжнародно-правового регулювання праці жінок.

Головним спеціалізованим органом у цій сфері є Міжнародна організація праці (далі по тексту –МОП).

Упродовж свого існування МОП приділяла багато уваги здійсненню заходів, спрямованих на встановлення рівних можливостей для працюючих чоловіків і жінок.

До конвенцій МОП, присвячених захисту трудових прав жінок і запобіганню дискримінації, можна віднести: № 100 «Про рівну винагороду» (1951 р.), № 122 «Про політику в галузі зайнятості» (1964 р.), № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» (1958 р.), № 171 «Про нічну працю» (1990 р.), № 175 «Про роботу на умовах неповного робочого часу» (1994 р.).

Усі норми МОП поділяються на ті, що встановлюють права для всіх працюючих жінок, та ті, що окремо регулюють права на працю вагітних жінок і жінок-матерів. В основі цих норм покладено принципи рівного ставлення до жінок і чоловіків, тобто відсутності прямої та непрямої дискримінації за ознакою статі, в тому числі дискримінації за фактом материнства, виконання сімейних обов'язків і сімейного стану. Також вищезазначені норми передбачають певні обмеження щодо праці жінок, такі як: обмеження тривалості робочого часу; заборону або обмеження використання їх праці на шкідливих, небезпечних роботах у нічний час, на підземних роботах; встановлення граничних норм для підіймання і перенесення важких речей та ін.

Однак на сьогодні вважаться, що деякі з цих норм застаріли та не відповідають принципу рівності між жінками та чоловіками. Прикладом може слугувати Конвенція МОП № 89 «Про нічну працю жінок у промисловості» (1948 р.) [2, с. 243].

У свою чергу, ще одним важливим інструментом для подолання гендерної нерівності є Індекс гендерного розриву (The Global Gender GapIndex). Індекс вимірює гендерні відмінності у країнах світу незалежно від рівня їх розвитку. Упродовж декількох років цей рейтинг очолює Норвегія. Зокрема, у 2003 році там було встановлено квоту для жінок на представництво в керівництві компаній.

Також однією з країн, де найбільш чітко врегульовані питання трудових відносин, є Німеччина. Трудове законодавство цієї країни найбільше спрямоване на захист прав працівників-жінок. Так, відповідно до ст. 7 Закону «Про втілення в життя вимог про рівні правомочності жінок і чоловіків» (1994 р.) роботодавцям у Німеччині забороняється зазначати в оголошеннях про прийняття на роботу стать особи, яка за¬прошується, якщо це не обумовлено специфікою роботи [2, с. 211].

Забороняється також ставити питання щодо одруження або планування вагітності жінками. Крім того, незалежно від того, чи був укладений трудовий договір, всі жінки мають право на оплату відпустки по догляду за дитиною. Відпустка по вагітності та пологах надається вагітним жінкам за шість тижнів до пологів, з гарантованими виплатами за наступні вісім тижнів [3].

Саме ці заходи, які впроваджують держави, дозволяють у повному обсязі досягати забезпечення принципу гендерної рівності у сфері трудових відносин.

Що ж стосується України, на національному рівні гендерна рівність гарантована, передусім, Конституцією України, Кодексом законів про працю України, а також окремим Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005), «Державною програмою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року» та іншими законодавчими актами.

Наприклад, якщо звернутись до положень Кодексу законів про працю України, то у ст. 184 вказується, що при відмові у прийнятті на роботу жінок з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда, власник зобов'язаний повідомляти причини відмови у письмовій формі. Відповідну відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку [4].

Також відповідно до ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування окремих категорій населення, в тому числі жінок, які мають дітей віком до шести років, та одиноких матерів, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів. У разі не виконання цієї умови державна служба зайнятості стягує з підприємств, установ та організацій штраф за кожну таку відмову в розмірі чотирьох мінімальних заробітних плат [5].

У ст. 3 вищезазначеного Закону також забороняється в оголошеннях про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу одній із статей, а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя.

Законодавство України гарантує особі право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості та встановлює відповідальність за необґрунтовану відмову у прийомі на роботу. Безпідставна відмова у прийнятті на роботу може бути оскаржена до суду, а той, як зазначено у п. 6 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року, при обґрунтованості позову зобов'яже роботодавця укласти трудовий договір [6].

Сучасний міжнародно-правовий статус України став передумовою якісно нового рівня взаємовідносин у галузі праці, з державами міжнародної та європейської спільноти. Для того щоб стати рівноправним членом європейського співтовариства, наша держава докладає багато зусиль, і вдосконалення правового регулювання праці є одним із найважливіших напрямів діяльності у цій сфері.

В Україні, як зазначають представники Міжнародного бюро праці, незважаючи на законодавче забезпечення гендерної рівності, все ще існує дискримінація в оплаті праці чоловіків і жінок. Відповідно до Global Gender Gap Report 2015 у глобальному діапазоні жінки отримують на 24 % менше чоловіків. В Україні, за даними МОП, цей відсоток становить від 25 до 40 % [7].

Згідно з результатами дослідження «Жінки та чоловіки на ринку праці в Україні» на вищих керівних посадах у промисловій сфері жінки займають лише 20,2 %. У сільському господарстві жінок управлінців – 9,5 %. Традиційно, більше 60 % жінок працюють в таких «жіночих» професіях – догляд, громадське харчування, прибирання та канцелярія [8, с. 18].

На підставі аналізу міжнародно-правового регулювання праці жінок можна зробити висновок, що законодавство України щодо праці жінок в цілому відповідає вимогам міжнародних документів із цього питання. Але використання досвіду окремих зарубіжних країн із добре розвинутими традиціями захисту трудових прав жінок безумовно буде корисним для нашої держави з метою захисту останніх від дискримінації.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Силенко Н. М.

Література: 1. Аметистов З. М. Международное право и труд: Факторы имплементации международных норм о труде. М.: Междунар. отношения, 2010. 272 с. **2.** Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право: учебник. М.: ТК Велби, 2005. 360 с. **3.** Права, обязанности и социальная защита трудовой деятельности в Германии. URL: http://meinland.ru/article-8-1-prava-obyazannosti-i-socialnaya-zashhita-trudovoj-deyatelnosti-v-germanii.html. **4.** Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: http://kodeksy.com.ua/pro_zajnyatist_naselennya.htm. **5.** Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T125067.html. **6.** Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700. **7.** Strategic Engagement for Gender Equality. URL: http://ec.europa.eu/justice/genderquality/document/files/strategic_engagement_en.pdf. **8.** Пищуліна О. П., Чернова И. Н., Хопта А. В. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. Київ: Заповіт, 2016. 244 с.

ЕТАПИ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 331.101

Висоцька М. Є.

Магістрант 2 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Стаття містить узагальнення підходів щодо визначення поняття «адаптація персоналу». Визначено чинники успіху адаптації персоналу на підприємстві. Запропоновано послідовність етапів адаптації новачків на підприємстві. Визначено основні елементи загальної та спеціальної програми орієнтування новачків в організації.*

Ключові слова: *персонал, новачок, адаптація персоналу, етапи адаптації, програма орієнтування.*

Аннотация. *Статья содержит обобщение подходов к определению понятия «адаптация персонала». Определены факторы успеха адаптации персонала на предприятии. Предложена последовательность этапов адаптации новичков на предприятии. Определены основные элементы общей и специальной программы ориентирования новичков в организации.*

Ключевые слова: *персонал, новичок, адаптация персонала, этапы адаптации, программа ориентирования.*

Annotation. *The article contains generalization of approaches to the definition of «adaptation of the personnel». Successful factors of adaptation of the personnel at the enterprise are determined. A sequence of adaptation stages of newcomers at the enterprise is given. The basic elements of general and special programs of targeting newcomers in the organization are determined.*

Keywords: *personnel, newcomers, adaptation of the personnel, stages of adaptation, orientation program.*

Адаптація персоналу на робочому місці є необхідною ланкою кадрового менеджменту. На жаль, важливість заходів щодо адаптації персоналу в Україні протягом довгого часу не достатньо серйозно сприймається кадровими службами. На сьогодні багато державних і комерційних підприємств не мають навіть базових програм адаптації. Саме тому слід більш детально розглянути поняття та етапи адаптації персоналу.

Питанням адаптації персоналу на підприємстві приділяється увага в роботах багатьох вітчизняних і зарубіжних учених: А. Кібанова, Т. Базарова, Б. Єрьоміна, А. Єгоршина, О. Кобцевої, Ю. Конотопцевої, В. Никифоренка та ін.

Метою статті є визначення поняття «адаптація персоналу» та виокремлення основних її етапів.

У наш час не існує загальноприйнятого визначення поняття «адаптація персоналу». В економічній літературі [1–5] авторами були висловлені певні точки зору щодо цього питання. Наведені визначення поняття «адаптація персоналу» доцільно навести у вигляді таблиці (табл. 1), щоб наочно виділити в них родове поняття.

Таблиця 1

Визначення поняття «адаптація персоналу» різними авторами

Джерело	Визначення	Родове поняття
Кібанов А. [1]	взаємне пристосування працівника й організації, що ґрунтується на поступовому включенні працівника до процесу виробництва у нових для нього професійних, психофізіологічних, соціально-психологічних, організаційно-адміністративних, економічних, санітарно-гігієнічних і побутових умовах праці та відпочинку	взаємне пристосування
Никифоренко В. [2, с. 93]	взаємне пристосування людини та навколишнього середовища, як предметно-речовинного, так і соціального	
Базаров Т., Єрьомін Б. [3, с. 233]	процес активного пристосування людини до нового середовища, знайомство з діяльністю організації, особливостями виробництва, включення в комунікативні мережі, знайомство з корпоративною культурою і зміна власної поведінки відповідно до вимог нового середовища	процес активного пристосування
Єгоршин А. [4, с. 193]	процес пристосування колективу до зміни умов зовнішнього та внутрішнього середовища організації; пристосування індивідуума до робочого місця і трудового колективу	процес пристосування
Конотопцева Ю. [5]	процес входження людини в організацію та її пристосування до умов функціонування нової організації	процес входження

© Висоцька М. Є., 2016

Таким чином, можна дійти висновку, що адаптація персоналу – це процес пристосування людини до нового середовища, що грунтується на поступовому включенні працівника до процесу виробництва у нових умовах.

Процес пристосування співробітника до нової організації буде успішним, якщо її норми і цінності колективу стануть нормами та цінностями нового працівника.

Нові працівники в організації стикаються з великою кількістю труднощів, таких як виконання окремих функцій, особливості умов праці, взаємовідносини з колегами по роботі і з вищим керівництвом тощо. Все це вимагає проведення спеціальної процедури введення нового працівника в організацію для усунення більшості проблем, які виникають на початку роботи.

Успішність адаптації залежить від характеру виробництва, його середовища та самого працівника. Чим це середовище складніше, чим більше відрізняється від звичайного на попередньому місці роботи, тим важче проходить процес адаптації.

Процес адаптації умовно може проходити у такій послідовності [9]: оцінка рівня підготовленості новачка; орієнтування в організації; пояснення завдань і вимог до роботи; введення у робочу групу; заохочення допомоги новачку; функціонування.

Однак автори виділяють й інші етапи адаптації персоналу. Базуючись на етапах адаптації, які виділяють різні автори [6–9], можна зазначити такі (рис. 1): оцінка підготовленості новачка, орієнтування в організації, активна дія новачків і їх підтримка, стабільна робота новачка. Розглянемо більш детально кожний етап. Оцінка підготовленості новачка здійснюється на основі аналізу спеціальності, кваліфікації, досвіду роботи на аналогічних посадах, співбесідою з керівником підрозділу.

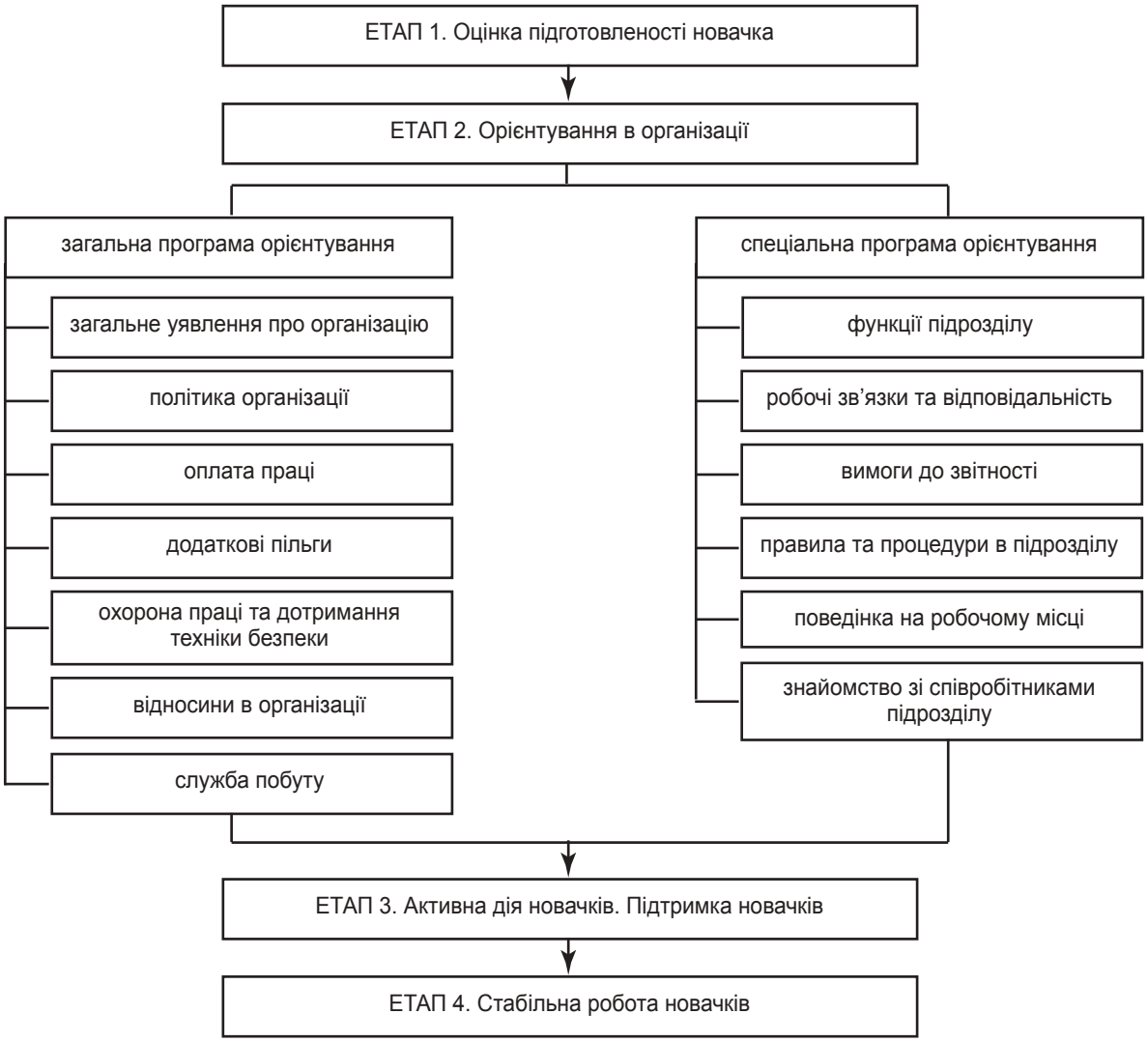

Рис. 1. **Етапи адаптації**

На етапі орієнтування в організації розробляються загальна та спеціальна програми орієнтування.

Загальна програма орієнтування містить такі питання:

1. Загальне уявлення про організацію (цілі, завдання, традиції, норми, стандарти, продукція і споживачі, види діяльності, організаційна структура організації, інформація про керівництво).

2. Політика організації (принципи кадрової політики та добору персоналу, напрями професійної підготовки та підвищення кваліфікації, правила користування засобами зв'язку, правила охорони професійної таємниці та документації).

3. Оплата праці (норми оплати праці, оплата понад нормою часу роботи у вихідні дні).

4. Додаткові пільги (можливості навчання на роботі, наявність їдальні, буфету, послуги організації своїм працівникам).

5. Охорона праці та дотримання техніки безпеки (попередження про можливі загрози на виробництві, правила охорони праці, санаторної та пожежної безпеки, правила поведінки при нещасних випадках).

6. Відносини в організації (умови переміщення, просування працівників, випробувальний строк, інформування про невдачі на роботі, запізнення на роботу, посадова інструкція, оцінка виконання роботи, дисципліна, оформлення скарг, канали комунікації, розповсюдження нових ідей).

7. Служба побуту: харчування, парковка автомобіля та ін.

Після того, як новий працівник ознайомився із загальною програмою орієнтування, йому може бути запропонована спеціальна програма, яка здійснюється у формі бесід із колегами, співбесід із керівниками (безпосереднім і вищим).

У спеціальній програмі передбачаються такі питання:

1. Функції підрозділу (цілі та завдання, організаційна структура, напрями діяльності, взаємовідносини з іншими підрозділами, внутрішні комунікації).

2. Робочі зв'язки та відповідальність (виконання поточної роботи й очікувані результати, пояснення важливості цієї роботи і як вона пов'язана з іншими у підрозділі та в організації в цілому, нормативи якості виконання роботи й оцінка виконання, протяжність робочого часу та розклад, заміна відсутнього працівника).

3. Вимоги до звітності, види допомоги, яка може бути надана, коли і як її просити.

4. Правила та процедури, характерні тільки для цього підрозділу або виду роботи, поведінка у разі аварій, правила безпеки, інформування у разі нещасних випадків і загроз, правила санітарії, охорони майна як особистого, так і організації, порядок винесення майна з підрозділу.

5. Поведінка на робочому місці, контроль за порушеннями (перекури, телефонні переговори особистого характеру у робочий час, використання обладнання).

6. Знайомство зі співробітниками підрозділу.

Після виконання спеціальної програми необхідно надати новому працівнику можливість активно діяти в організації, перевіряти на собі отримані знання про організацію. В цей період необхідно надавати підтримку, регулярно разом із ним проводити оцінку ефективності діяльності, особливо взаємодії з колегами.

Виходячи з вищенаведеного, можна зауважити, що обрати метод адаптації персоналу на підприємстві – це досить складне завдання. Необхідно враховувати ситуацію і психологію у конкретному колективі, а також загальноприйняті правила діяльності компанії. Застосування одночасно декількох методів адаптації дозволить досягти максимального ефекту.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Миронова О. М.

Література: 1. Управление персоналом организации: учебник/под ред. А. Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2002. 638 с. **2.** Никифоренко В. Г. Управління персоналом: навч. посіб. Одеса: Атлант, 2013. 275 с. **3.** Управление персоналом: учебник для вузов/под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Ерёмина. М.: ЮНИТИ, 2007. 560 с. **4.** Егоршин А. П. Основы управления персоналом: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2015. 352 с. **5.** Конотопцева Ю. Адаптація персоналу державної служби. *Науковий вісник.* 2014. Вип. 14 «Демократичне врядування». С. 100–107. **6.** Адаптація персоналу // Бізнес-портал Луцька. URL: http://toplutsk.com. **7.** Баденіна О. О. Значення процесу адаптації для ефективного управління персоналом. *Управління розвитком.* 2014. № 8 (171). С. 34–35. **8.** Как помочь новому сотруднику адаптироваться на новом месте работы // О персонале. URL: http://opersonale.ru. **9.** Кобцева Е. Н. Адаптация персонала: классификация видов и показатели. *Вестник Воронежского государственного университета.* 2008. Вып. 1. С. 27.

ЦІНОВА ДИСКРИМІНАЦІЯ: СУТНІСТЬ, НАСЛІДКИ, УМОВИ ІСНУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ В ПРАКТИЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ФІРМИ

УДК 339.545

Войтенко Я. В.

Студент 1 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено вплив цінової дискримінації на ринкові відносини. Проаналізовано сутність цього поняття. Виявлено сучасні умови прояву цього явища, наслідки та способи подолання цінової дискримінації.*

Ключові слова: *цінова дискримінація, ринок праці, монополія.*

Аннотация. *Исследовано влияние ценовой дискриминации на рыночные отношения. Проанализировна сущность данного понятия. Выявлены современные условия проявления этого явления, последствия и способы преодоления ценовой дискриминации.*

Ключевые слова: *ценовая дискриминация, рынок труда, монополия.*

Annotation. *In this paper we investigate the impact of price discrimination on market relations. An analysis of the essence of this concept. Identify current conditions of existence, consequences and ways to overcome price discrimination.*

Keywords: *price discrimination, labor market, monopoly.*

Актуальність. Проблема цінової дискримінації цікава й актуальна на сьогодні саме тому, що, незважаючи на негативні риси, цінова дискримінація має ряд незаперечних переваг. Якщо розглядати функціонування економіки країни, можна побачити, що однією з ключових її ланок є рівень розвитку продуктивних сил і товарно-грошових відносин. У нашій країні ці два показники перебувають на досить низькому рівні, тому необхідно розвивати товарно-грошові відносини з метою створення стимулу для розвитку виробництва. Цінова дискримінація завдяки гнучкій ціновій політиці є хорошим інструментом залучення в цей процес тих верств населення, які з різних причин утримуються від здійснення покупок, відкладаючи гроші «на завтра».

Розглядаючи поведінку монополіста на ринку його продукту, ми виходили з того, що він продає свій продукт по однаковій ціні всім покупцям. Проте за існування певних умов виробник може використати своє ринкове положення, призначаючи різні ціни на той самий продукт (послугу) різним споживачам. Діяльність, яка полягає в продажі одного та того ж продукту по різних цінах, коли ця відмінність в ціні не обумовлена різницею у витратах виробництва, називається ціновою дискримінацією.

Метою цієї роботи є розкриття сутності цінової дискримінації, розгляд типів і наслідків цінової дискримінації та практики її використання.

В економічній літературі немає однозначної відповіді на такі питання: як цінова дискримінація позначається на загальному добробуті, на добробуті споживачів: хто виграє, хто програє; як співвідноситься цінова дискримінація з питаннями ефективності та справедливості. Однак, якщо розглядати функціонування економіки країни, можна дійти висновку, що однією з ключових її ланок є рівень розвитку продуктивних сил і товарно-грошових відносин.

Щоб реалізувати названі передумови в практичній діяльності фірм, необхідні певні умови. Можливість займатися ціновою дискримінацією не є легкодоступною для всіх продавців, тому що цінова дискримінація може бути здійснена, коли реалізуються три умови:

– найбільш очевидно, що продавець повинен бути монополістом або, принаймні, мати деякий ступінь монопольної влади, тобто деякою здатністю контролювати виробництво й ціноутворення. Головне, щоб конкуренти не могли продавати товар дешевше там, де фірма має намір продати його дорожче;

– продавець повинен бути здатний ділити покупців на окремі класи, у яких кожна група має різну готовність або здатність платити за продукт;

– початковий покупець не може перепродавати товар або послугу. Якщо ті, хто купує на ділянці ринку з низькими цінами, можуть легко перепродати на ділянці ринку з високими цінами, то це б, в результаті зниження пропозиції, призвело до збільшення цін на ділянці ринку з високими цінами. Політика цінової дискримінації, таким чином, була б підірвана [1].

© Войтенко Я. В., 2016

Розрізняють три види цінової дискримінації.

Цінова дискримінація першого ступеня, або абсолютна цінова дискримінація, виникає, коли фірма призначає для кожного покупця резервну ціну – максимальну, яку кожен покупець погоджується заплатити за кожну придбану одиницю товару. Встановлення цієї ціни дозволяє здійснити максимально можливу сегментацію ринку. Для монополіста, що здійснює абсолютну цінову дискримінацію, ціна і граничний виторг співпадають, подібно до досконалої конкуренції, так само співпадають криві попиту та граничного виторгу. Досконала цінова дискримінація пом'якшує недоліки монопольної влади та виявляється вигідною для обох сторін: монополіст розширює обсяги випуску до ефективного рівня конкурентного ринку, відсутні безповоротні втрати, що сприяє зростанню добробуту суспільства. Проте весь надлишок споживачів перетворюється на монопольний прибуток, і суспільний добробут зростає саме за рахунок додаткових надприбутків монополіста, тоді як споживачі зовсім не одержують чистої вигоди.

Цінова дискримінація другого ступеня передбачає блокове призначення цін залежно від обсягів продажу: чим більша кількість товару купується, тим нижчою є ціна. Така цінова дискримінація сприяє розширенню виробництва, зменшенню витрат при позитивному ефекті масштабу та підвищенню добробуту споживачів. Проте додатковий прибуток монополіста виявляється меншим, ніж у випадку досконалої цінової дискримінації, він не в змозі захопити весь надлишок споживача.

Цінова дискримінація третього ступеня застосовується тоді, коли можна виділити окремі групи покупців з різною еластичністю попиту. Сегментація ринку здійснюється залежно від тих чи інших ознак, які надають групі характерних рис споживання. На сегментованих ринках перерозподіл продукції між покупцями відбувається шляхом зниження цін для одних і підвищення – для інших. Вища ціна встановлюється на тому сегменті ринку, де попит менш еластичний. Наслідки дискримінації в цьому випадку неоднозначні: вона може збільшити сукупний споживчий надлишок,а може зменшити його або залишити незмінним. Але прибуток монополії зростає, в іншому разі монополія встановила б єдину ціну для всіх [2].

Прикладом цінової дискримінації є вищі тарифи на міжміські телефонні розмови в робочі години (фірма, яка має свої підприємства в різних містах, користується телефонним зв'язком в робочий час і за будь-яких змін в оплаті) і нижчі тарифи у вечірні години, вихідні та святкові дні (оскільки в цей час попит споживачів на цей вид послуг є еластичним: в разі підвищення тарифів на міжміські розмови населення скористається послугами телеграфу чи передасть інформацію, написавши листа); авіакомпанія встановлює різну ціну на квитки для туристів і бізнесменів.

Як приклад цінової дискримінації можна навести сімейного лікаря, що практикує в маленькому містечку. У місті він єдиний лікар (отже, монополіст), і він може призначати своїм клієнтам різні ціни залежно від здатності платити (адже він чудово знає кожну з сімей і її доходи). Подібна ситуація спостерігається у людей, які займаються приватною практикою, наприклад, це юристи-професіонали або бухгалтери, що складають податкові декларації для заможних клієнтів. Вони також здатні оцінити розмір доходів кожного клієнта та запросити гонорар відповідно до його можливості платити.

Власник автосалону, який сам продає автомобілі, також може послужити прикладом ціноутворення, близького до цінової дискримінації першого ступеня. Він встановлює прейскурантні ціни, що дозволяють йому отримувати певний прибуток. Однак досвідчений продавець зможе майже завжди визначити, чи готовий заплатити покупець зазначену ціну за автомобіль, або він вважатиме за краще пошукати цю модель в іншому салоні за меншою ціною. У такому разі власник автосалону може пожертвувати частиною прибутку, надавши знижку з прейскурантної ціни покупцю, що сумнівається, щоб не втратити клієнта. Тим же клієнтам, які, як визначив продавець, не схильні торгуватися, буде надана менша знижка, або ж вони заплатять по прайс-листу повну ціну.

Прикладом цінової дискримінації може послужити придбання останньої модифікації WindowsXP від компанії Microsoft, за яку вам доведеться заплатити $199. Але якщо у вас вже є попередня версія програми, в цьому випадку ціна для вас буде становити всього $99. Найімовірніше, компанія намагається збільшити прибуток через дискримінацію цін, тобто пропонуючи різні ціни залежно від готовності покупця заплатити за продукт. Якщо у вас уже є найновіша версія Windows, то остання модифікація програми запропонує вам набагато менше додаткових можливостей, ніж якщо б ви використовували стару програму, що з'явилася багато років тому. Тому ви хотіли б заплатити за неї менше – в іншому разі ви взагалі можете відмовитися від покупки. Microsoft знає це та встановлює ціни згідно з цією закономірністю.

У сучасному світі електроенергія класифікується не тільки як товар, а як благо або послуга, що створює певні особливості при встановленні ціни на неї. Відсутність диференціації (тобто електроенергія є незмінною в часі і просторі) і неможливість тривалого її зберігання або перепродажу створюють її унікальність.Однак електрична енергія як товар має низку особливостей, які суттєво впливають на формування витрат при його виробництві, і саме відмінності у витратах іноді лежать в основі відмінностей плати за її використання (тарифів).

В Україні ціноутворення на електроенергію визначається на основі обсягу спожитого населенням ресурсу (до 150, від 150 до 800, понад 800 кВт·год на місяць). Українська влада зробила спробу поетапного приведення

відпускних тарифів на електроенергію для побутових споживачів до економічно обґрунтованого рівня. Було прийнято рішення про перехід до єдиних по країні тарифів на електроенергію. Однак згодом тарифи так і не були приведені до єдиних та обґрунтованими: населення продовжувало сплачувати за електроенергію за цінами, нижче ринкових. Востаннє рівні тарифів переглядалися у 2015 р. [3].

Мотив використання системи цінової дискримінації полягає у прагненні фірми, що володіє монопольною владою на ринку, максимізувати прибуток. Встановлюючи для усіх покупців єдину ціну, продавець втрачає потенційний прибуток як наслідок того, що на ринку залишаються покупці, чия максимальна готовність платити перевищує граничні витрати виробництва товару.

Оцінка цінової дискримінації неоднозначна, оскільки вона має як позитивні, так і негативні наслідки. З одного боку, цінову дискримінацію можна розцінювати як негативне явище, адже однаковий товар продається різним покупцям за різними цінами. Це призводить до незадоволеності і зростання соціальної напруги. До негативних наслідків цінової дискримінації можна віднести, зокрема, неоптимальний міжгалузевий і міжтериторіальний перерозподіл ресурсів. Позитивний аспект полягає в тому, що вона дає можливість розширити межі обсягів реалізації за межі, зазвичай контрольовані фірмою-монополістом. Якщо б не існувало цінової дискримінації, то деякі види послуг не могли б вироблятися.

Цінова політика в Україні спрямована на регулювання державою відносин обміну між суб'єктами господарювання з метою забезпечення еквівалентності у процесі реалізації суспільного продукту, дотримання необхідної паритетності цін між галузями та видами економічної діяльності, а також забезпечення стабільності оптових і роздрібних цін.

Отже, мета будь-якої цінової дискримінації полягає в тому, щоб перевести споживчий надлишок у прибуток фірми. Досконала цінова дискримінація відбувається тоді, коли фірмі вдається призначити такі ціни, щоб абсолютно весь споживчий надлишок цього ринку перейшов до неї.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Бережна Н. І.

Література: 1. Рудич О. А. Цінова дискримінація на ринку природної монополії 2014 р. URL: http://www.jurnal.org/articles/2014/ekon87.html. **2.** Даутова З. Х. Цінова дискримінація: реальність сучасного ринку 2013 р. URL: http://www.moluch.ru/conf/econ/archive/14/1699/. **3.** Про внесення змін до тарифів на електроенергію, що відпускається населенню. URL: http://www.nerc.gov.ua. **4.** Смирнова О. О., Богданов Д. Д. Цінова дискримінація третього типу: питання виявлення і регулювання. *Науковий огляд.* 2013. № 6. С. 92–95.

ЗОНИ МИРУ ТА БЕЗ'ЯДЕРНІ ЗОНИ

УДК 341.1/8

Вощенко К. Ю.

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

Анотація. *Розглянуто поняття «зона миру» та «без'ядерна зона». Визначено особливості надання спеціального статусу території; проаналізовано основні міжнародно-правові акти та правові аспекти режиму зони миру та без'ядерної зони. Визначено проблеми міжнародно-правового регулювання зон миру та без'ядерних зон.*

Ключові слова: *зона миру, без'ядерна зона, демілітаризація, нейтралізація, міжнародна безпека.*

Аннотация. *Рассмотрены понятия «зона мира» и «безъядерная зона». Определены особенности предоставления специального статуса территории, проанализированы основные международно-правовые акты*

© Вощенко К. Ю., 2016

и правовые аспекты режима зоны мира и безъядерной зоны. Определены проблемы международно-правового регулирования зон мира и безъядерных зон.

Ключевые слова: *зона мира, безъядерная зона, демилитаризация, нейтрализация, международная безопасность.*

Annotation. *This article discusses the concept of zones of peace and nuclear-free zone concept. The features of granting special status territories analyzes the main international legal acts and legal aspects of the treatment zone of peace and a nuclear-free zone. The problems of international legal regulation of zones of peace and nuclear-free zones.*

Keywords: *zoneofpeace, nuclear-weapon-free zone, demilitarization, neutralization, international security.*

Актуальність теми цієї роботи полягає у тому, що для забезпечення стабільного мирного розвитку всього людства необхідне створення спеціальних територій, таких як зона миру та без'ядерні зони. Науковими питаннями зон миру і без'ядерних зон займалися такі вчені, як Б. М. Клименко, И. И. Лукашук, Г. І. Анцелевич, однак ця тема залишається актуальною, оскільки питання безпеки є на сьогодні важливим для всіх держав світу.

Метою цієї статті є визначення особливостей надання територіям статусу без'ядерної території та зони миру, аналіз нормативного забезпечення регулювання територій з особливим правовим режимом.

Зона миру – це географічний район держави з особливим правовим режимом, встановленим міжнародним договором та гарантованим постійними членами Ради Безпеки ООН. В договорі закріплюється цілий комплекс дій, спрямованих на забезпечення миру – як військово-правового, так і політико-правового характеру. Незважаючи на те, що термін «зона миру» є широко використовуваним, його визначення відсутнє у нормативно-правових актах міжнародного характеру.

В цілому зони миру можна розглядати як матеріальне втілення регіональної безпеки, що є частиною колективної безпеки.

Спочатку в поняття «зона миру» входило виключно визначення без'ядерної зони, яка вільна від ядерної зброї. Але вже в 1970 р. було висунуто пропозицію розуміти під зоною миру «не тільки без'ядерну територію, а й зону, вільну від усяких військових баз і суперництва великих держав» [1].

У юридичній літературі існує думка про те, що міжнародне право розглядає зони миру в тісному зв'язку з будь-яким конкретним районом, а отже, при цьому не може бути вироблена якась єдина правова модель для зон світу. Поняття «зони миру» передбачає наявність певних міжнародно-правових домовленостей. Так, Б. М. Клименко висловлює думку про те, що зона миру являє собою «укладення між державами певного району пакту про ненапад і співробітництво в економічних, політичних і культурних галузях» [2, с. 12].

На початку 70-х років у рамках ООН і на переговорному процесі по Індійському океану Індія і Шрі-Ланка висунули ідею про оголошення Індійського океану зоною миру. 16 грудня 1971 р. Генеральна Асамблея ООН прийняла спеціальну Декларацію про оголошення Індійського океану зоною миру (резолюція 2832/XXVI). Багатьма державами світу були висунуті різні проекти та пропозиції, в яких майбутня зона миру в Індійському океані погоджувалася із політичною та військовою розрядкою, термінами «демілітаризація» і «нейтралізація», військово-морською присутністю великих держав в Індійському океані, заходами обмеження гонки озброєнь і роззброєння. Однак і досі юридичний зміст поняття «зона миру» в міжнародному праві не визначено, хоча воно неодноразово давалося (в різних варіантах і обсягах) протягом 1970-х рр. [3, с. 128].

У практичному визначенні та застосуванні зона миру – це певний (позначений) географічний район, що включає сухопутну та водну територію прибережних і материкових (що не мають виходу до моря) держав і повітряний простір над ними, а також морський і повітряний простір за межами територіального моря прибережних держав із особливим, договірно встановленим і гарантованим великими державами (постійними членами Ради Безпеки ООН) правовим режимом, який може включати в себе погоджені в міжнародному порядку норми політико-правового характеру (регламентують міждержавні відносини в галузі забезпечення міжнародного миру і безпеки, мирного співіснування і політики неприєднання), норми військово-правового характеру (стосуються демілітаризації, нейтралізації, заходів довіри, обмеження гонки озброєнь і роззброєння), а також норми, що стосуються здійснення в морському, включаючи морське дно, і повітряному просторах зони миру, за межами територіального моря прибережних держав свобод відкритого моря та іншої законної діяльності, визнаних міжнародним правом.

Істотним внеском у процес демілітаризації й нейтралізації та зміцнення міжнародної безпеки є створення без'ядерних зон, тобто таких територій, де на підставі міжнародного договору заборонено розміщувати, виробляти, випробовувати та застосовувати ядерну зброю. Без'ядерна зона є частково демілітаризованою, оскільки в межах цієї зони не повинна розміщуватися ядерна зброя, а також є частково нейтралізованою, оскільки вона вилучається зі сфери застосування ядерної зброї у випадку виникнення збройного конфлікту. Але деякі угоди забороняють на певних територіях ядерну зброю в комплексі з демілітаризацією цієї території (Договір про Антарктику 1959 р.) [3, с. 301].

Без'ядерними зонами на сьогодні є: Антарктика (Договір про Антарктику 1959 р.); космічний простір, включаючи Місяць і інші небесні тіла (Договір по космосу 1967 р.); дно морів і океанів і їх надра (Договір про нерозміщення ЗМЗ в зазначених просторах 1971 р.); Латинська Америка (Договір Тлателолко 1967 р.); південна частина Тихого океану (Договір Раротонга 1985 р.); Африка (Договір Пелиндаба 1996 р.); Південно-Східна Азія (Бангкокський договір 1995 р.); Архіпелаг Шпіцберген (Договір про Шпіцберген 1920 р.); Аландські острови (Договір про Аландські острови між СРСР і Фінляндією 1920 р.).

Договір про нерозповсюдження ядерної зброї стверджує право країн формувати певні зони, вільні від ядерної зброї. 113 Резолюція Генеральної Асамблеї ООН 3472В (1975 р.) повторно підтвердила це право і намітила умови щодо таких зон. В рамках цих без'ядерних зон країни можуть використовувати ядерну енергію в мирних цілях.

Спеціальними універсальними договорами в цих питаннях є: Договір про заборону випробовувань ядерної зброї в атмосфері, в космічному просторі і під водою від 5 серпня 1963 року; Договір про заборону розміщення на дні морів і океанів та в їх надрах ядерної зброї та інших видів зброї масового знищення від 11 лютого 1971р.; Договір про всеосяжну заборону ядерних випробовувань від 24 вересня 1996 року.

Важливу роль відіграли також угоди між СРСР і США: Угода про попередження ядерної війни 22 червня 1973 р.; Договір про обмеження підземних випробовувань ядерної зброї від 3 червня 1974 р. та ін. У Договорі про принципи діяльності держав із дослідження та використання космічного простору, включаючи Місяць та інші небесні тіла 1967 р., згідно з яким учасники договору зобов'язані «не виводити на орбіту навколо Землі будь-які об'єкти з ядерною зброєю або будь-якими іншими видами зброї масового знищення, не встановлювати таку зброю на небесних тілах і не розміщувати таку зброю в космічному просторі будь-яким іншим чином». Важливими є міжнародні угоди про створення без'ядерних зон в окремих регіонах планети. Так, згідно з положеннями Договору про Антарктику 1959 р. вона оголошена без'ядерною і демілітаризованою. Спеціально для створення без'ядерних зон в окремих регіонах прийнято Договір Тлателолко від 14 лютого 1967 р. (чинний з 1968 р.) або Про створення без'ядерної зони в Латинській Америці і Карибському басейні (в 1978 р. СРСР приєднався до нього) [4].

Таким чином, на шляху до світу без ядерної зброї та воєнних конфліктів було створено і в перспективі ще будуть реалізовані всі механізми правого захисту та підтримки миру та стабільності, а залишиться лише необхідність створення умов стабільного ядерного стримування з метою превенції.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Чаговець А. А.

Література: 1. Загальна характеристика територій у міжнародному праві. URL: http://www.studfiles.ru/preview/5043872/page:3/. **2.** Клименко Б. М. Государственная территория (Вопросы теории и практики международного права): монография. М.: Междунар. отношения, 1974. 168 с. **3.** Бекяшев К. А. Международное публичное право: учебник. М.: ТК Велби; Проспект, 2003. 640 с. **4.** Тимченко Л. Д., Кононенко В. П. Міжнародне право: підручник. Київ: Знання, 2012. 631 с.

УПРАВЛІНСЬКИЙ КОНТРОЛЬ ЯК СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 338.242.2

Гіпнер О. А.

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

Анотація. *Досліджено теоретичні аспекти та принципи управлінського контролю. Визначено головні характеристики й особливості ефективного процесу управління. Сформовано основний напрямок для розвитку ефективної діяльності системи управлінського контролю.*

Ключові слова: *контроль, управлінський контроль, ефективність, система, принципи контролю, механізм контролю.*

Аннотация. *Исследованы теоретические аспекты и принципы управленческого контроля. Определены главные характеристики и особенности эффективного процесса управления. Сформировано основное направление для развития эффективной деятельности системы управленческого контроля.*

Ключевые слова: *контроль, управленческий контроль, эффективность, система, принципы контроля, механизм контроля.*

Annotation. *In the submitted article the theoretical aspects and principles of management control. The basic characteristics and features of effective process management. Formed the main direction of the development of an effective system of management control. Implementation of the scheme is designed for the goals and objectives of the company.*

Keywords: *control, management control, efficiency, system, principles of control, a control mechanism.*

Системність економічних процесів має нестікий характер. За таких умов ефективність управління втрачає свої зв'язки між ланками економічної системи. Важливість контролю полягає в такому: забезпечення достовірності та своєчасності надходження інформації; попередження негативних результатів діяльності; забезпечення ефективності функціонування. За цих умов управління та контроль набуває рушійної сили в успішній діяльності.

Дослідженням ефективності управління займались як вітчизняні, так і зарубіжні автори: Н. Е. Красностанова, М. А. Маневич, Д. В. Запорожан [1], І. К. Адизес [2].

Проте дослідження ефективних принципів в управлінні організацією в умовах нестабільності ринкового середовища потребують подальшого уточнення та розвитку.

У сучасних умовах господарювання кожне підприємство, що прагне до успіху, має використовувати прогресивні методи та чіткі інструменти управління, опираючись на досвід світових лідерів. Найважливішою ланкою у цьому виступає контроль, який скеровано на визначення стандартів і кінцевий результат. Він надає можливість вчасно зорієнтуватись, спрямувати зусилля підлеглих на досягнення головної цілі та виконання усіх намічених планів. Таке завдання покладається на діючих керівників і менеджерів будь-яких рівнів.

Управлінський контроль – це оцінка, аналіз та організація діяльності, де контроль виконує функцію головного інструменту зворотного зв'язку та розвитку організації. На діючих українських підприємствах були проведені дослідження у системі управлінського контролю та виділені основні дієві методи, якими керуються сучасні керівники. Головні принципи такі:

1) принцип поєднання різних методик контролю для розвитку більш складних структур, де беруть участь різні підконтрольні зони: тимчасові, технологічні, функціональні та ін.;

2) цілковита прозорість і гласність контролю перед усіма учасниками;

3) дотримання особливого характеру контролю, уникнення негативних наслідків із боку підлеглих;

4) чіткий розподіл та узгодження принципів контролю для ефективного розподілу сил і засобів.

Створюється певна тенденція до спрощення, а отже, відбір дієвих методів у системі контролю стосовно людей. Складність у таких питаннях викликає непорозуміння та відторгнення. Сучасне підприємство має володіти важливими елементами управлінського контролю та дотримуватись періодичності у всіх напрямках реалізації мети та цілей [3].

Актуальність щодо дотримання ефективних механізмів управління полягає в такому:

– недомовленості між керівниками різних підрозділів, особливо тих, що відповідають за економічні результати;

© Гіпнер О. А., 2016

– недосконалість систем обліку на підприємстві, де результати розмиті;

– зацікавленість в оптимальній віддачі з боку інвесторів.

По-перше, що необхідно зробити керівнику, – це повний аналіз і контроль витрат і надходження прибутку. А отже, розглянути такі варіанти дії:

1) підвищення обсягу продажу, де відповідно збільшиться і обсяг витрат;

2) зменшення витрат у середньому на 5 % дає такий самий ефект зростання прибутку, як при підвищенні обсягу продажу. На жаль, багато підприємств обирають перший варіант, більш витратний.

По-друге, використання своїх особливих переваг, таких як стимулювання збуту за рахунок мотивування клієнтів до покупок, акцентування уваги на бренді компанії, а також додаткове розширення послуг. Все це забезпечує сильні конкурентні переваги на ринку.

По-третє, постійно розширяти можливості та будувати нові стратегії, налаштовуючи підприємство на роботу за різних обставин.

З усього переліченого найважливішим є перше – управління витратами, чітке координування цілей на основі отриманих показників фінансової діяльності [4]. Всі сформовані цілі бажано виражати у числовому значенні (наприклад підвищити рентабельність власного капіталу на 5 %), що стимулює кожне таке досягнення.

Управлінський контроль здійснюється на основі зворотного і попереджувального контролю. Для цього необхідно виділяти «центри відповідальності» (центри витрат, доходів тощо).

На думку автора, ефективне управління залежить від: розуміння керівництва важливості власної ролі в управлінні; рівня компетентності персоналу; зовнішніх умов функціонування організації. Українським підприємствам варто зосередити увагу на: відборі систем контролю згідно з масштабами підприємства, галузі та ін.; підвищені кваліфікаційних вимог; налагодженні системи надходження інформації; запровадженні єдиної, найефективнішої системи внутрішнього контролю.

Система управлінського контролю повинна сприяти підвищенню ефективності діяльності в цілому, вирішувати проблеми заздалегідь, поки вони не завдали серйозної шкоди. Процес господарювання повинен постійно бути під наглядом і вчасно спрямований на вихід із непередбачуваних ситуацій. Управлінський контроль починається з оцінки результатів, а закінчується аналізом тих причин, які викликали незаплановані відхилення. У подальших дослідження наукові розробки автора будуть спрямовані на основні підходи управління дебіторською заборгованістю на підприємстві.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Шиян Д. В.

Література: 1. Красностанова Н. Е., Маневич М. А., Запорожан Д. В. Управлінський контроль у системі стратегічного планування. *Вісник Одеського державного політехнічного університету.* 2011. № 1. С. 39–43. **2.** Адизес И. К. Стили менеджмента – эффективные и неэффективные. М.: Альпина Паблишер, 2016. 198 с. **3.** Хачатрян В. В. Формування механізму внутрішнього контролю за використанням прибутку торговельних підприємств. *Економічний аналіз.* 2011. Вип. 8. Ч. 2. С. 322–340. **4.** Браун М. Г. За рамками сбалансированной системы показателей. Как аналитические показатели повышают эффективность управления компанией. М.: Олимп-Бизнес, 2012. 248 с. **5.** Новиков Д. А. Механизмы управления. М.: Ленанд, 2011. 192 с.

ШЛЯХИ ЗАЛУЧЕННЯ КАПІТАЛЬНИХ ІНВЕСТИЦІЙ

УДК 330.332

Глухова Т. В.

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

Анотація. *Проаналізовано значення капітальних інвестицій для промислових підприємств. Розглянуто джерела формування, методи залучення капітальних інвестицій на підприємствах і їх структуру. Розкрито проблеми формування і функціонування найбільш потужних джерел інвестиційних ресурсів.*

Ключові слова: *капітальні вкладення, джерела формування інвестицій, інвестиційні ресурси, інвестиційна діяльність, позикові кошти.*

Аннотация. *Проанализировано значение капитальных инвестиций для промышленных предприятий. Рассмотрены источники формирования, методы привлечения капитальных инвестиций на предприятиях и их структура. Раскрыты проблемы формирования и функционирования наиболее мощных источников инвестиционных ресурсов.*

Ключевые слова: *капитальные вложения, источники формирования инвестиций, инвестиционные ресурсы, инвестиционная деятельность, заемные средства.*

Annotation. *The article analyzes the value of capital investments for industrial enterprises. The sources of formation, methods of attracting capital investment to the enterprises and their structure. The problems of formation and functioning of the most powerful sources of investment resources.*

Keywords: *capital investment, sources of investment, investment resources, investment activities, borrowings.*

Основна мета діяльності кожного підприємства полягає не тільки в максимізації отримуваних прибутків, але й у забезпеченні споживачів якісною продукцією за доступними цінами з понесенням мінімальних витрат для себе. Тому важливу роль у процесі їх функціонування відіграють капітальні інвестиції, які є рушійною силою виробництва. В Україні багато аспектів управління інвестиціями підприємства, в тому числі і залучення та подальше використання капітальних інвестицій, все ще знаходяться лише на стадії становлення у зв'язку з економічними труднощами, недосконалістю нормативно-правової бази та недостатнім рівнем підготовки фахівців у фінансово-інвестиційній сфері. Тому проблема залучення та ефективного розподілу капітальних інвестицій зараз є актуальною.

Теоретичні основи інвестиційної діяльності, дослідження методів інвестування та джерел формування інвестиційних ресурсів висвітлюють у своїх працях як зарубіжні, так і вітчизняні науковці: Бажал Ю. [1], Белєнький П. [2], Беренс В., Хавранек П., Бланк І., Гитман Л., Джонк М., Гойко А., Денисенко М. [3], Долішний М., Крупка М., Онишко С. [4], Федоренко В. Однак питання інвестиційного забезпечення з точки зору вдосконалення форм і методів залучення та використання капітальних інвестицій досліджені недостатньо, що зумовлює потребу в проведенні подальших теоретичних досліджень.

Метою статті є теоретичне обґрунтування процесу залучення капітальних інвестицій. Однією із основних задач інвестиційної діяльності є організація її фінансування, що дозволяє забезпечити інвестиційні проекти інвестиційними ресурсами, до складу яких входять не тільки грошові засоби, але і виражені у грошовому еквіваленті інші інвестиції. Інвестиційні ресурси – це всі види фінансових активів, які залучаються для здійснення капіталовкладень в об'єкти інвестування [5, с. 153].

Зважаючи на важкий стан матеріально-технічної бази промислових підприємств у частині основних засобів, а саме: зносу машин та обладнання, транспортних засобів, руйнування виробничих будівель, скорочення поголів'я, існує велика необхідність капітального інвестування галузі. Варто зазначити, що лише четверта частина наявних основних засобів є придатною до використання. Це викликає необхідність негайного їх розширеного відтворювання. Головним джерелом відтворювання основних засобів є капітальні вкладення. Капітальні вкладення – це витрати на створення нових, а також на розширення, реконструкцію і модернізацію діючих основних фондів підприємства. За рахунок капітальних вкладень проводиться як відновлення списаних, що стали непридатними, основних фондів, так і придбання додаткових засобів праці, необхідних для розширеного відтворення [6].

Структура джерел фінансування капітальних вкладень підприємства залежить від багатьох факторів, зокрема, від оподаткування доходів підприємства; темпів зростання реалізації товарної продукції та їх стабільності; структури активів підприємства; стану ринку капіталу; відсоткової політики комерційних банків; рівня управління фінансовими ресурсами підприємства [7, с. 276].

© Глухова Т. В., 2016

На основі результатів проведених теоретичних досліджень в табл. 1 автором узагальнено класифікацію шляхів залучення капітальних інвестицій за матеріалами Г. Л. Денисюка [8] і М. Л. Гончаренка [9].

Таблиця 1

Шляхи залучення капітальних інвестицій

Джерело формування інвестицій	Методи залучення капітальних інвестицій	Проблеми залучення інвестицій	Ступінь ризику інвестицій
Власні	1. Частина чистого прибутку, що спрямовується на виробничий розвиток. 2. Нерозподілений прибуток, який залишається у розпорядженні підприємства. 3. Дивіденди, що направляються на інвестування. 4. Амортизаційні відрахування. 5. Страхова сума відшкодування збитків, спричинених втратою майна. 6. Довгострокові фінансові вкладення, строк погашення яких закінчується у поточному періоді. 7. Кошти від розміщення депозитів. 8. Частина основних засобів, що реінвестується шляхом продажу. 9. Іммобілізована в інвестиції частина надлишкових оборотних активів. 10. Кошти, які виплачуються органами страхування у вигляді відшкодування збитків	1. Низький рівень прибутковості діяльності. 2. Недостатність обігових коштів через значний рівень інфляції. 3. Недосконалість.механізмів залучення	Низький рівень
Позикові	1. Довготермінові кредити банків та інших кредитних структур. 2. Емісія облігацій підприємств. 3. Податковий інвестиційний кредит. 4. Інвестиційний лізинг. 5. Інвестиційний селенг. 6. Факторинг. 7. Кошти фізичних осіб	1. Недосконалість державної кредитної політики. 2. Високий рівень ставок по кредитах. 3. Низький рівень організації недержавних форм кредитування. 4. Недоліки страхування операцій кредитування. 5. Недостатній рівень забезпечення кредитними ресурсами	Високий рівень
Залучені	1. Емісія привілейованих і простих акцій підприємств. 2. Емісія інвестиційних сертифікатів інвестиційних фондів і компаній. 3. Безоплатно надані державними органами та комерційними структурами кошти на цільове інвестування. 4. Внески сторонніх вітчизняних і зарубіжних інвесторів до статутного фонду підприємств неакціонерної організаційно-правової форми	1. Недосконалість державної інвестиційної політики. 2. Недостатній рівень інвестиційної привабливості. 3. Недосконалість механізмів залучення. 4. Відсутність ефективних механізмів страхування ризиків інвестування	Середній рівень

Як видно з табл. 1, структура капітальних інвестицій показана у вигляді трьох блоків, що характеризують форми інвестиційного забезпечення капітальних вкладень підприємств.

Перший блок об'єднує шляхи капітального інвестування за рахунок власних коштів суб'єктів господарювання. Ця форма інвестиційної діяльності підпорядковується ризикам низького рівня, адже при цьому підприємство ризикує лише власними вивільненими коштами, що не може призвести до його банкрутства. Важливим моментом є те, що амортизаційний фонд, який довгий час був поширеним внутрішнім джерелом інвестиційних ресурсів, зараз перестав виконувати функцію найважливішого власного джерела відтворення основних засобів. Підприємства змушені зменшувати амортизаційні відрахування задля зниження собівартості продукції, а отже, і її ціни. Тому зниження рівня амортизації стало причиною уповільнення темпів вибуття основних засобів, їх відтворення і нагромадження, тобто темпів розвитку підприємств.

Друга група можливих капітальних інвестицій підприємства – позикові джерела, які характеризуються високим ступенем ризику. Адже несвоєчасна оплата боргових зобов'язань може негативно вплинути не тільки на фінансовий стан суб'єкта господарювання, але й призвести до припинення його діяльності. Тому у розв'язанні цієї проблеми вбачається необхідність впровадження державних гарантій і залучення страхування інвестиційних проектів.

Третій блок складають залучені інвестиції. Такий вид фінансування досить широко застосовується на Заході, проте в Україні через дефіцит бюджетних коштів майже не проводиться державне цільове фінансування, а іноземні інвестори не надто поспішають ризикувати власними коштами, вкладаючи їх в українську економіку.

Окрім наведеної в табл. 1 класифікації методів залучення капітальних інвестицій, існує ще безліч інших групувань: за цільовими напрямками використання; за приналежністю до окремих стадій інвестиційного процесу; за часовим періодом залучення і використання. Але наявні методики обґрунтування оптимальної структури капіталу підприємства не враховують терміни реалізації проектів і використаних джерел їх фінансування, а також вартість грошей у часі, що при істотних розходженнях у схемах фінансування не дає змоги вибрати найбільш оптимальний варіант [9]. Тому не існує єдиної узагальненої класифікації шляхів залучення інвестицій через існування безлічі класифікаційних ознак, а також через відсутність єдиної думки серед науковців.

Обираючи шляхи залучення додаткових інвестицій, підприємство має обирати найоптимальніші, причому не лише ті, що мають більше переваг порівняно з іншими джерелами, а також є найдоцільнішими саме для конкретного підприємства, з урахуванням його фінансового стану на сьогодні і прогнозований рівень розвитку на майбутнє.

Автором було узагальнено класифікацію шляхів залучення капітальних інвестицій і висвітлено їх основні недоліки та ступінь ризику інвестування для кожної категорії. В перспективі планується дослідити окремі методи залучення інвестицій та ступінь їх застосування на українських підприємствах.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Іполітова І. Я.

Література: 1. Бажал Ю. Фінансове забезпечення інновацій. *Фінанси України.* 2008. № 4. С. 142–144. **2.** Белєнький П. Ю. Інвестиційно-інноваційне забезпечення конкурентоспроможності регіону. Львів: ІРД НАН України, 2006. 129 с. **3.** Денисенко М. П. Основи інвестиційної діяльності. Київ: Алерта, 2007. 338 с. **4.** Онишко С. В. Фінансове забезпечення інноваційного розвитку: монографія. Ірпінь: Нац. акад. ДПС України, 2007. 434 с. **5.** Игонина Л. Л. Инвестиции: учеб. пособие. М.: Экономистъ, 2006. 478 с. **6.** Івченко Н. М. Інвестування у галузі сільського господарства як пріоритетна сфера ефективного функціонування національної економіки України. *Вісник Сумського національного аграрного університету.* 2013. № 1. С. 77–83. **7.** Трикін В. М., Мамонтова Є. І., Литвинова О. Б. Методи розрахунку економічної ефективності інвестицій: навч.-метод. посіб. Київ: Професіонал, 2009. 345 с. **8.** Денисюк Г. Л. Форми і методи залучення та використання інвестицій для забезпечення інноваційного розвитку регіону. *Наукові записки. Серія «Економіка».* 2012. № 16. С. 333–340. **9.** Гончаренко М. Л. Проблеми формування інвестиційних ресурсів підприємства. *Вісник економіки транспорту і промисловості.* 2013. № 41. С. 154–158.

ОХРАНА ТРУДА БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН

УДК 349.2

Гончаренко А. И.

Студент 3 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *На основе законодательной базы проанализованы права беременных женщин Украины и США. Рассмотрены специальные правила охраны труда беременных женщин, определены нормы, льготы и дополнительные гарантии их трудовых прав в этих странах.*

Ключевые слова: *беременная женщина, работодатель, права, льготы, заработная плата, работа.*

Анотація. *На основі законодавчої бази проаналізовано права вагітних жінок України та США. Також розглянуто спеціальні правила охорони праці вагітних жінок, визначено норми, пільги та додаткові гарантії їх трудових прав у цих країнах.*

Ключові слова: *вагітна жінка, роботодавець, права, пільги, заробітна плата, робота.*

© Гончаренко А. И., 2016

Annotation. *In this article, based on the legal framework been analyzed the rights of pregnant women in Ukraine and the USA. Just consider the special rules of labor protection for pregnant women, defined rules, privileges and additional guarantees of labor rights in these countries.*

Keywords: *pregnant woman, employer, rights, privigeles, wage work, job.*

Охрана труда женщин – это установленная специальными нормами (в дополнение к общим нормам охраны труда) система правовых мероприятий, обеспечивающая с учетом физиологических особенностей женского организма, его материнской функции безопасные условия работы для организма матери (будущей матери) и ее потомства. Особая охрана труда женщин является значительной частью всей системы охраны материнства и детства, которая находится под защитой государства. Особые нормы установлены в отношении охраны труда беременных женщин.

Данная тема является актуальной. Этой проблематикой заниались многие ученые, например, Красиков Ю. А., Лопашенко Н. А., а также британские ученые, эксперты по психологии из специального отдела института Гарварда, ученые из Техасского Университета в Остине и др. Какие же права и льготы предоставляет законодательство Украины для беременных?

Прежде всего согласно ст. 184 Кодекса законов о труде Украины (далее по тексту – КЗоТ) запрещается отказывать женщинам в принятии на работу. В случае если женщина только ищет работу в момент беременности, она должна знать, что согласно КЗоТ работодатель не имеет права отказывать ей в приеме на работу только из-за того, что она ждет ребенка [1]. При отказе в принятии на работу этих категорий женщин собственник или уполномоченный им орган обязан уведомить в письменном виде мотивы отказа. Отказ в принятии на работу может быть оспорен в суде.

Согласно ст. 184 КЗоТ Украины увольнение беременных женщин по инициативе собственника или уполномоченного им органа не допускается [1], кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. Если во время беременности заканчивается действие трудового договора, заключенного на определенный срок, женщина может рассчитывать на трудоустройство за счет компании. При этом в период трудоустройства за женщиной сохраняется средняя заработная плата на срок не более трех месяцев после окончания договора.

Согласно ст. 38 КЗоТ Украины в случае, если женщина, находящаяся в положении, сама выступает инициатором расторжения трудового договора, то работодатель обязан уволить ее в срок, указанный в заявлении об увольнении (даже если он составляет меньше 2 недель). Согласно ст. 33 КЗоТ Украины работодатель не имеет права перевести беременную женщину на другую работу без ее согласия.

Что касается условий работы, то согласно ст. 176 КЗоТ Украины беременных женщин нельзя: привлекать к работам в ночное время (22.00 – 6.00), даже если на это время попадает только часть рабочей смены; привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни; направлять в командировки [1].

Также исключены любые дежурства после окончания рабочего дня и переработки, например, при работе вахтовым методом. Отказ женщины от сверхурочной работы или от командировки нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

Беременным женщинам согласно ч. 1 ст. 178 КзоТ на основании медицинского заключения снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо же они переводятся на другую работу, которая легче и исключает влияние неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка за предыдущей работой. При этом до принятия решения о переводе женщины на более легкую работу она имеет право на освобождение от существующей работы с сохранением средней зарплаты за все пропущенные вследствие этого дни за счет предприятия. Если же заработная плата на новом, более благоприятном месте работы выше, чем на предыдущем, то выплачивается фактическая заработная плата [1].

Помимо вышеупомянутого, согласно ст. 56 КЗоТ Украины по просьбе беременной женщины собственник предприятия обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. В таком случае оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Также работодатель не имеет права снижать заработную плату по причинам, связанным с беременностью [1].

Трудовое законодательство Украины предусматривает для женщин социальные отпуска. Так, на основании медицинского заключения женщинам предоставляется оплачиваемый отпуск в связи с беременностью и родами продолжительностью 70 календарных дней до родов и 56 (в случае рождения двух и более детей и в случае осложнения родов – 70) календарных дней после родов, начиная с дня родов (согласно ст. 179 КЗоТ Украины) [1]. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщинам в полном объеме независимо от количества дней, фактически использованных до родов. То есть если 70 дней не были полностью использованы до рождения ребенка, оставшиеся дни приплюсовываются к отпуску после родов.

Кроме этого отпуска, по желанию женщины ей предоставляется отпуск для ухода за ребенком по достижению им трехлетнего возраста согласно законодательству. По желанию женщины в период ее пребывания в отпуске по уходу за ребенком она может работать на условии неполного рабочего времени или дома.

Право на пособие по беременности и родам. Пособие по беременности и родам работающим женщинам начисляется в размере 100 % от средней зарплаты независимо от страхового стажа и выплачивается по месту работы. Основанием для его начисления является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности. Пособие предоставляется сразу за весь период отпуска в связи с беременностью и родами независимо от количества дней, фактически использованных до родов.

Пособие по беременности и родам для безработных предоставляется в размере 100 % от помощи по безработице, но не менее 25 % от размера установленного законом прожиточного минимума для трудоспособного населения.

Основанием для назначения пособия по безработице и родам является справка государственной службы занятости о том, что женщина зарегистрирована в центре занятости как безработная. Для оформления пособия по беременности и родам необходимо обратиться в управление социальной защиты по месту регистрации.

Обратимся к анализу законодательства США, закрепляющего права и льготы для беременных женщин.

1. В США в 1978 году был принят Акт, запрещающий дискриминацию беременных женщин. Закон «О запрете дискриминации по беременности» (The Pregnancy discrimination Act) 1978 г. Он устанавливает запрет дискриминации в трудовых правах по мотивам беременности и родов, а также наличия малолетних детей [2]. Работодатель не имеет права уволить женщину по причине беременности, если это навредит здоровью матери.

2. Компания не может отказать в приеме женщины на работу, если она беременна, но, к сожалению, в большинстве случаев беременным женщинам отказывают в приеме на работу, особенно там, где заработная плата мала. Это случается даже на предприятиях, которые выпускают товары для беременных [3].

3. Кормящая мать имеет право сцеживать грудное молоко и хранить его в безопасном помещении на работе. Кормящую мать нельзя подвергать дискриминации. Благодаря Affordable Care Act работодатель обязан предоставлять кормящей женщине в течение года дополнительные перерывы во время работы и специальное помещение для сцеживания грудного молока [4]. Исключения составляют малые предприятия с числом сотрудников до 50 человек, где это условие трудно соблюсти. В некоторых случаях беременным следует предоставлять лучшие условия на определенное время. Закон не считает беременность болезненным состоянием. Однако если на производстве существует возможность предоставить беременной сотруднице лучшие условия для работы, то это должно быть сделано.

4. Работодатель не имеет права заставлять беременную сотрудницу менять место работы, если она в состоянии выполнять свои функции.

Например, работодатель не имеет права запрещать беременной женщине ездить в командировки или переводить ее на другое место работы, мотивируя свои действия заботой о ее здоровье [3].

5. Защита оплаты отпуска по беременности и родам в США развита плохо. Федеральный закон дает право матери взять неоплачиваемый декретный отпуск длительностью 12 недель, начиная не ранее, чем за 2 недели до предполагаемой даты родов при условии, что будущая мать проработала в компании больше года. Однако ситуация достаточно сильно может отличаться от штата к штату. Так, например, в Калифорнии при нормальной беременности оплачиваемый декретный отпуск начинается за 4 недели до родов (в случае осложнений срок может быть увеличен до 17 недель оплачиваемого отпуска до родов по показаниям врача) и 6 недель после рождения ребенка (8 недель при операции кесарева сечения). После окончания отпуска по беременности и родам возможно взять дополнительный оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком длительностью 6 недель и еще дополнительные 6 недель неоплачиваемого отпуска по желанию, но существует очень много нюансов, которые могут препятствовать этому, начиная от размера оплаты, заканчивая гарантиями сохранения места сотруднику, который планирует такой отпуск взять [5].

6. Правительство Америки не требует от работодателей выплачивать своим сотрудницам декретные пособия. Исключения составляют лишь малоимущие граждане, но для них пособия устанавливаются в индивидуальном порядке. Ни в одном федеральном законе нет требований о декретном отпуске с сохранением содержания.

Выплаты зависят от штата, в котором проживает беременная женщина. В Калифорнии можно уйти в отпуск на 6 недель и при этом получить 40–60 % заработной платы, а вот в Висконсине и Колорадо действует только декрет по федеральному закону, то есть 12 неоплачиваемых недель. Но и это лишь в том случае, если женщине повезет с работодателем [6].

Проанализировав представленный выше материал, можно выделить основные особенности защиты труда беременных женщин в Украине и США:

1. В Украине беременным женщинам предоставлен достаточно высокий уровень защиты труда. Также существует большое количество льгот и гарантий, которые являются для женщин своеобразной мотивацией заводить ребенка. Но несмотря на существующий достаточно высокий уровень защиты, необходимо совершенствовать нормы, которые регулируют труд женщин и ответственность работодателей за их невыполнение.

2. Льготы и права беременных в США и Украине схожи. Из опыта США нам стоило бы позаимствовать предоставление кормящей женщине в течение года не только дополнительных перерывов во время работы, но и специального помещения для сцеживания грудного молока.

Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент Силенко Н. Н.

Литература: 1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page6. **2.** О справедливых трудовых стандартах: Закон США, принятый в 1938 г. URL: http://www.hr-portal.ru/article/pravovoe-regulirovanie-truda-v-soedinennyh-shtatah-ameriki. **3.** Беременные женщины в США. URL: http://www.bitinforu.com/pregnant-women-at-work. **4.** О доступном здравоохранении: Закон США, принятый 1 мая 2010 года. URL: http://housedocs.house.gov/energycommerce/ppacacon.pdf. **5.** Отпуск по беременности и родам. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D1%82%D0%BF%D1%83%D1%81%D0%BA_%D0%BF%D0%BE_%D0%B1%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8_%D0%B8_%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D0%BC#.D0.A1.D0.A8.D0.90_.D0.B8_.D0.90.D0.B2.D1.81.D1.82.D1.80.D0.B0.D0.BB.D0.B8.D1.8F. **6.** Особенности декретного отпуска в США. URL: http://www.uaua.info/beremennost/period-beremennost/news-42523-osobennosti-dekretnogo-otpuska-v-ssha/

МЕТОДИ ІДЕНТИФІКАЦІЇ ПРОЕКТНИХ РИЗИКІВ І ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

УДК 005.334

Гребенюк Т. О.

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

Анотація. *Розкрито сутність поняття «інвестиційні ризики підприємства»; сформульовано поняття ризику; визначено основні методи ідентифікації проектних ризиків (зокрема, кількісні та якісні) та запропоновано шляхи їх подолання, а також дієві механізми мінімізації ризиків проекту.*

Ключові слова: *ризик, фактори ризику, інвестиційний проект, результативність проекту.*

Аннотация. *Раскрыта сущность понятия «инвестиционные риски предприятия»; сформулировано понятие риска; определены основные методы идентификации проектных рисков (в частности, количественные и качественные) и предложены пути их преодоления, а также действенные механизмы минимизации рисков проекта.*

Ключевые слова: *риск, факторы риска, инвестиционный проект, результативность проекта.*

Annotation. *This article reveals the essence of the concept of "investment risks company," the concept of risk is formulated, the basic methods of identifying project risks (including quantitative and qualitative) and the ways to overcome them, and effective mechanisms to minimize project risks.*

Keywords: *risk, risk factors, investment project, the impact of the project.*

Всебічне врахування різноманітних інвестиційних ризиків допоможе досягти найбільш ефективного вибору розподілу ресурсів і підвищити можливість реалізації проекту. У сучасній вітчизняній практиці інвестиційного проектування поняття «аналіз проектних ризиків» з'явилось не так давно. До цього існувало поняття «аналіз інвестиційних ризиків», зміст якого пов'язано безпосередньо з ризиком капітальних вкладень. Проектний ризик є розширеним поняттям і охоплює всю сукупність факторів ризиків (виробничий, кредитний, ринковий, ризик

© Гребенюк Т. О., 2016

ліквідності, операційний, ризик персоналу, правовий, пов'язаний з технічними рішеннями і т.п.), пов'язаних із реалізацією проекту.

До числа авторів, які досліджують проектні ризики, можна віднести Нєкрасова А. В., Пастухова В. М., Шегду А. В., Голованенко М. В., Уколова А. И., Бабак О. А. та ін. [1–4]. В своїх роботах науковці розглядали поняття ризику, його види, класифікації. Проте практична частина, а саме методи ідентифікації проектних ризиків і шляхи їх подолання досі залишаються не достатньо вивченими.

Отже, метою статті є виявлення та теоретичне обґрунтування методів ідентифікації проектних ризиків і розробка шляхів їх подолання.

Ризик – це невизначена подія або умова, яка у разі виникнення має позитивну або негативну дію на репутацію компанії, призводить до придбань або втрат у грошовому вираженні. Найчастіше ризик розглядається як вірогідність зазнати збитків або втратити вигоду [5].

На думку Пересади А., ризик визначається як відхилення сподіваних результатів від середньої або сподіваної величини. Його також можна розглядати як шанс мати збитки або одержати дохід від інвестування у певний проект [1, с. 133].

Адамова Н. ризик визначає як міру небезпеки піддатися дії негативних подій і їх можливих наслідків [2, с. 41].

На думку автора статті, ризик – це фактори зовнішнього середовища, які залежно від досвіду, здібностей, інтуїції та інших якостей підприємця можуть призвести до позитивного або негативного наслідку.

Наявність чи можливість виникнення ризиків не повинні впливати на досягнення стратегічних цілей компанії. При аналізі інвестиційного проекту слід врахувати фактори ризику, виявити якомога більше видів ризиків і спробувати мінімізувати загальний ризик проекту [1, с. 135].

Аналіз проектних ризиків поділяється на якісний (опис всіх передбачуваних ризиків проекту, а також вартісна оцінка їх наслідків і заходів щодо зниження) і кількісний (безпосередні розрахунки змін ефективності проекту в зв'язку з ризиками).

До кількісних методів аналізу ризику відносять такі:

– аналіз чутливості показує, як зміниться значення NPV (Net Present Value) проекту при заданій зміні вхідної змінної за інших рівних умов. Проведення аналізу чутливості – це досить проста операція, яка легко піддається амортизації, що проходить такий шлях від визначення ключових змінних, які справляють вплив на значення NPV до аналізу одержаних результатів і формування чутливості NPV до зміни різних вхідних параметрів;

– аналіз сценарію дає змогу врахувати як чутливість NPV до зміни вхідних змінних, так і інтервал, в якому перебувають їх імовірні значення. Для проведення сценарного аналізу аналітик має одержати інформацію про кількісні характеристики "поганої" множини станів (низький рівень продажів, низькі ціни збуту) та "хорошої" множини станів [3, с. 57];

– дерево рішень може бути одно- і двоступеневим, визначає склад і тривалість фаз життєвого циклу проекту; виділяє ключові події, які можуть вплинути на подальший розвиток проекту, та можливий час їх настання; аналітик обирає всі можливі рішення, які можуть бути прийнятими в результаті настання кожної із подій, та визначає ймовірність кожного із них; останнім етапом аналізу даних для побудови "дерева рішень" є встановлення вартості кожного етапу здійснення проекту (вартості робіт між ключовими подіями) в поточних цінах. На основі даних будується "дерево рішень";

– перевірка стійкості передбачає розробку сценаріїв розвитку проекту в базовому і найбільш небезпечних варіантах, дослідження відповідних організаційно-економічних умов організаційно-економічного механізму реалізації проекту, доходи, втрати та показники ефективності учасників, держави, населення [4, с. 71];

– побудова профілю ризику: на одній осі розташовуються цілі, підсистеми, роботи проекту; на іншій – ризиковані події, що впливають на них, і показник ризику. Точки максимальних ризиків розглядаються як «слабкі точки», де вживають заходів для зменшення або усунення ризику;

– імітаційне моделювання методу «Монте-Карло» (Monte-Carlo Simulation) – побудова математичної моделі для проекту з невизначеними значеннями параметрів, знаючи ймовірнісні розподіли параметрів проекту, а також зв'язок між змінами параметрів отримати розподіл прибутковості проекту [4, с. 72].

Існують також і якісні методи ідентифікації ризиків, серед них можна виділити такі:

– метод аналізу доцільності витрат базується на ідентифікації зон ризику з урахуванням різного ступеня ризикованості різних елементів витрат. У зв'язку з цим можна визначити з певною ймовірністю як зони, в межах яких конкретні збитки не перевищують граничного значення встановленого рівня ризику, так і зони підвищеного ризику (зона абсолютної стійкості, зона нормальної стійкості, зона нестійкого стану, зона критичного стану, зона кризового стану);

– огляд документації по проекту – розробка проектної документації здійснюється за наявності рішення про попередні узгодженні місця розміщення об'єкта на основі затверджених обґрунтувань інвестицій у будівництво або інших передпроектних матеріалів, договору і завдання на проектування [5].

Проектна документація розробляється переважно на конкурсній основі, у тому числі через торги підряду (тендер). При оцінці ризиків використовуються такі методи:

– метод контрольних переліків виділяє за джерелами ризику, які включають середовище проекту, результати процесів планування проекту, продукт проекту, результати використання технологій;

– Дельфі-модель – метод швидкого пошуку рішень, заснований на їх генерації в процесі "мозкової атаки", що проводиться групою фахівців, і відбору кращого рішення з урахуванням експертних оцінок. Цей метод використовується для експертного прогнозування шляхом організації системи збору та математичної обробки експертних оцінок, призначений для отримання відносно надійної інформації в ситуаціях її гострої недостатності, наприклад, в завданнях довгострокового науково-технічного комплексного прогнозування [3];

– метод VaR (Value-at-Risk) припускає звести всі ризики, пов'язані з невизначеністю коливань ринкової кон'юнктури, до єдиного показника оцінки ризику. VaR є сумарною мірою ризику, здатною робити порівняння ризику як по портфелю, так і по окремих фінансових інструментах.

VaR дозволяє інтегрувати вартісні, імовірнісні та тимчасові характеристики ризику, що вигідно відрізняє його від традиційних заходів ризику [5].

Після ідентифікації всіх можливих ризиків необхідно розробити заходи щодо їх уникнення.

Серед засобів нейтралізації або зниження ризику слід виокремити ряд загальноприйнятих прийомів і рекомендацій [2, с. 204]:

1) уникнення ризику полягає в розробці таких заходів внутрішнього характеру, які повністю виключають конкретний вид проектного ризику, зокрема:

– відмова від використання значних обсягів позикового капіталу дозволяє уникнути одного з найбільш істотних проектних ризиків – втрати фінансової стійкості підприємства;

– відмова від надмірного використання інвестиційних активів у низьколіквідних формах дозволяє уникнути ризику неплатоспроможності підприємства в майбутньому періоді [1];

2) лімітування концентрації ризику реалізується шляхом встановлення на підприємстві відповідних внутрішніх нормативів у процесі розробки політики здійснення реального інвестування. Система нормативів, що забезпечують лімітування концентрації ризиків, може включати:

– граничний розмір (питома вага) позикових коштів, що використовуються для реалізації реальних інвестиційних проектів;

– мінімальний розмір (питома вага) інвестиційних активів у високоліквідної формі тощо;

3) розподіл ризиків заснований на частковому їх трансферті (передачі) партнерам по окремих інвестиційних операціях. При цьому господарським партнерам передається та частина проектних ризиків підприємства, за якою вони мають більше можливостей нейтралізації їх негативних наслідків та ефективніші способи внутрішнього страхового захисту:

– розподіл ризику між учасниками інвестиційного проекту (ризики, пов'язані з невиконанням календарного плану будівельно-монтажних робіт, низькою якістю робіт, розкраданням переданих їм будівельних матеріалів);

– розподіл ризику між підприємством і постачальниками сировини та матеріалів (ризики, пов'язані зі втратою (псуванням) інвестиційних товарів у процесі їх транспортування і здійснення вантажно-розвантажувальних робіт) [5];

– розподіл ризику між учасниками лізингової операції (ризик морального старіння об'єкта лізингу, ризик втрати ним технічної продуктивності (при дотриманні встановлених правил експлуатації));

4) самострахування (внутрішнє страхування) – механізм цього напряму нейтралізації проектних ризиків заснований на резервуванні підприємством частини інвестиційних ресурсів, що дозволяє подолати негативні фінансові наслідки по тих інвестиційних операціях, за якими ці ризики не пов'язані з діями контрагентів;

5) інші методи внутрішньої нейтралізації проектних ризиків (вимога додаткового рівня премії за ризик; отримання від контрагентів певних гарантій – застави, гарантій, страхових полісів; скорочення переліку форс-мажорних обставин у контрактах; забезпечення компенсації можливих фінансових втрат за рахунок передбачення системи штрафних санкцій) [2, с. 143];

6) страхування проектних ризиків спеціальними страховими компаніями за рахунок грошових фондів, що формуються ними шляхом отримання від страхувальників страхових премій [3, с.54-55].

Отже, інвестиційний ризик – невід'ємний елемент підприємницької діяльності. Він виконує важливу функцію фактора розвитку соціально-економічного прогресу. Висока об'єктивна значущість інвестиційного ризику,

а також складність, специфіка формування і функціонування вітчизняної економіки надзвичайно актуалізують проблеми вдосконалення управління ним. Таким чином, автор зробив спробу систематизувати методи ідентифікації проектних ризиків, узагальнити шляхи їх подолання. Ефективне управління інвестиційним ризиком потребує використання відповідних вимогам методик і класифікацій, що сприяє оптимізації процесу прийняття подальших управлінських рішень, пов'язаних з інвестиційними ризиками, та пошуку шляхів їх мінімізації. Саме це і стане основою для подальших досліджень.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Іпполітова І. Я.

Література: 1. Нєкрасова А. В., Пастухов В. М. Управління фінансовими ризиками в Україні в сучасних умовах. *Економічний простір.* 2011. Вип. 16 (125). С. 133–137. **2.** Шегда А. В., Голованенко М. В. Ризики в підприємництві: оцінювання та управління: навч. посіб. Київ: Знання, 2015. 231 с. **3.** Карпінський Р. Л. Сутність і класифікація інвестиційних ризиків. *Формування ринкових відносин в Україні.* 2015. № 8. С. 53–57. **4.** Бабак О. Фінансові ризики та основні методи їх нейтралізації. *Вісник УАБС.* 2010. № 6 (23). С. 71–72. **5.** Москвин В. А. Механизмы нейтрализации финансовых рисков. URL: http://www.elitarium.ru/2008/02/05/nejjtralizacija_finansovykh_riskov.html.

ФОРМУВАННЯ СТРУКТУРИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 005. 934-057

Гринчук О. В.

Магістрант 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто сутність кадрової безпеки підприємства. Розроблено структуру системи управління кадровою безпекою підприємства за рахунок виділення теоретичного (цільового), діагностичного (виявлення загроз кадровій безпеці) та практичного (протидія загрозам кадровій безпеці) блоків.*

Ключові слова: *кадрова безпека, система управління, тренінгові технології, захист інформації, програмне забезпечення.*

Аннотация. *Рассмотрена сущность кадровой безопасности предприятия. Разработана структура системы управления кадровой безопасностью предприятия за счет выделения теоретического (целевого), диагностического (выявление угроз кадровой безопасности) и практического (противодействие угрозам кадровой безопасности) блоков.*

Ключевые слова: *кадровая безопасность, система управления, тренинговые технологии, защита информации, программное обеспечение.*

Annotation. *This article describes the essence of personnel security company. Developed the structure of personnel security through the provision of theoretical (target), diagnostic (identification of personnel security risks) and practical (countering threats to security personnel) blocks.*

Keywords: *personnel safety, system of management, training technology, information security, software.*

Формування структури системи управління кадровою безпекою підприємства є досить актуальною проблемою для підприємств, тому що ефективна організація роботи щодо забезпечення кадрової безпеки може майже на 60 % знизити прямі та передбачити непрямі збитки підприємства.

© Гринчук О. В., 2016

Аналізуючи публікації з цієї тематики, можна виділити як зарубіжних, так і вітчизняних вчених, які займалися проблемою формування структури системи управління кадровою безпекою, серед них: Ареф'єва О. В., Васильчак С. Д., Герасименко О. Н., Кібанов А. Я., Чумарін І. Г., Швець Н. Р. та ін. [1–6].

Кадрова безпека є однією з найважливіших складових економічної безпеки. Багато авторів дають різні визначення категорії «кадрова безпека», тому що це поняття є доволі складним і неоднозначним.

Кадрова безпека – це генеральний напрямок кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з опрацювання цілей, завдань, спрямованих на збереження, зміцнення й розвиток кадрового потенціалу, на створення відповідального та високопродуктивного згуртованого колективу, здатного вчасно реагувати на постійно мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації [4].

Кадрова безпека – стан захищеності суспільно прогресивних інтересів організації з розвитку й удосконалення її людського капіталу, підтримки ефективної системи управління людськими ресурсами та мінімізації ризиків компанії, пов'язаних із її складовою [7].

Кадрова безпека – правове й інформаційне забезпечення процесу управління персоналом: вирішення правових питань трудових відносин, підготовка нормативних документів, забезпечення необхідною інформацією всіх підрозділів управління персоналом [8].

Зростання ролі кадрової безпеки в сучасних умовах обумовлено, з одного боку, такими соціальними тенденціями, як демократизація суспільства, глобалізація економіки та ринку праці; зміна сутності контролю за персоналом; з іншого боку, в цей час спостерігаються процеси ускладнення праці, підвищення ролі творчості й інновацій, надання працівникам волі й автономії у прийнятті рішень, що сприяє ослабленню контролю за персоналом.

На рис. 1 наведено структуру системи управління кадровою безпекою підприємства.

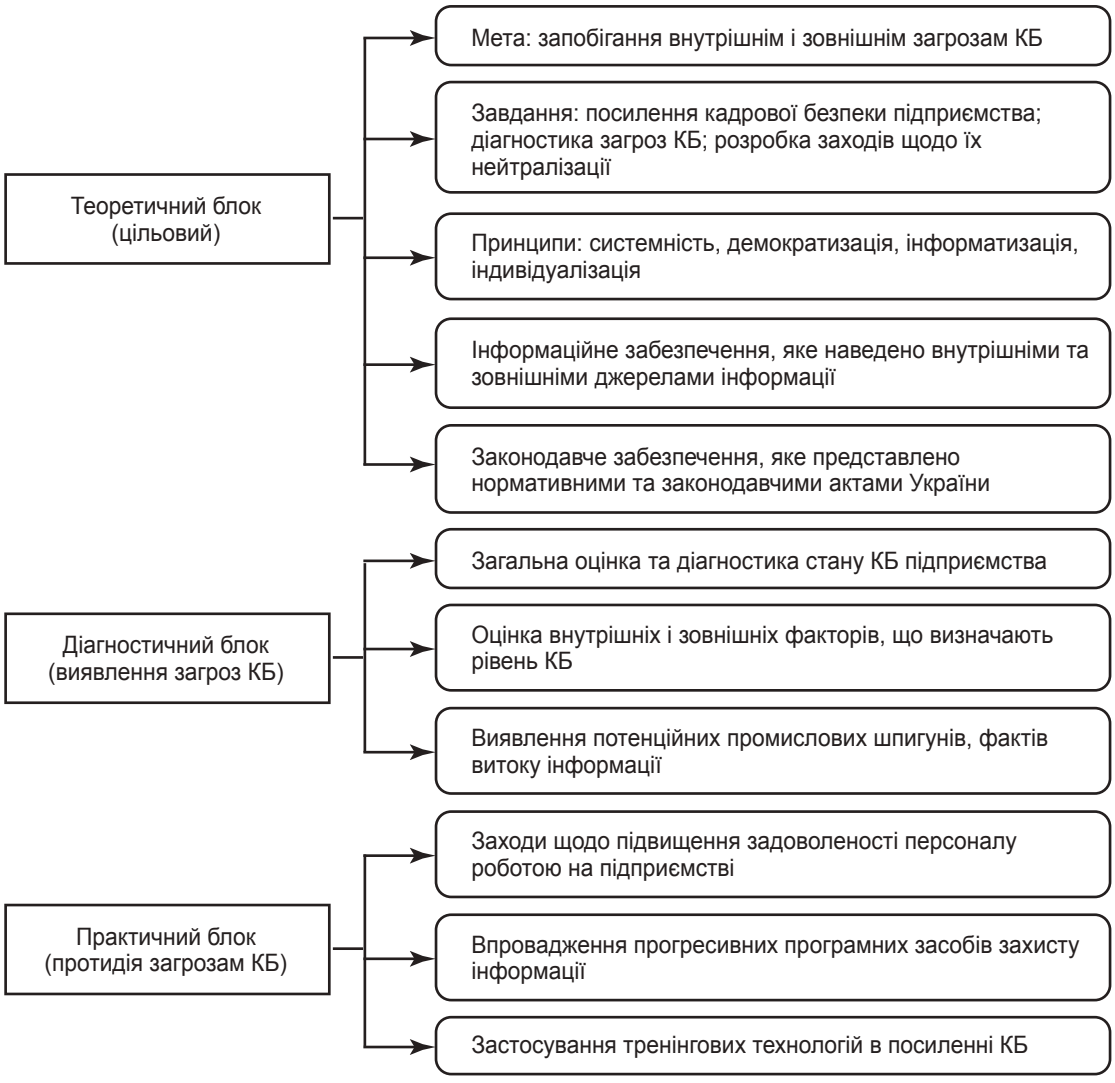

Рис. 1. **Структура системи управління кадровою безпекою підприємства**

На сьогодні на багатьох підприємствах відсутня цілісна система управління кадровою безпекою. Це призводить до збільшення внутрішніх і зовнішніх загроз кадровій безпеці підприємства, що, у свою чергу, заважає комплексному управлінню кадровою безпекою. Це, як наслідок, негативно впливає на стан економічної безпеки підприємства в цілому.

Отже, в теоретичному (цільовому) блоці наведена мета, завдання, принципи системи управління кадровою безпекою підприємства. Інформаційне забезпечення системи управління кадровою безпекою наведено внутрішніми (фінансова, статистична звітність) і зовнішніми джерелами інформації (інформація про конкурентів, ЗМІ). Законодавче забезпечення наведено нормативними та законодавчими актами (Закон України «Про інформацію», Закон України «Про доступ до публічної інформації»).

До блоку виявлення загроз кадровій безпеці належить загальна оцінка та діагностика стану кадрової безпеки, оцінка внутрішніх і зовнішніх факторів, які впливають на кадрову безпеку підприємства та саме виявлення потенційних промислових шпигунів, фактів витоку інформації.

Блок протидії загрозам кадровій безпеці наведений заходами щодо підвищення задоволеності персоналу роботою на підприємстві, тобто розробкою гнучкого соціального пакета для працівників. В умовах кризової економіки й обмеженого соціального бюджету ефективним заходом для кожного підприємства є вдосконалення переліку наданих пільг. Необхідно створити такий соціальний пакет, який буде цікавим для працівників, а також конкурентоспроможним порівняно з соціальними пакетами інших підприємств. Для цього достатньо щорічно отримувати зворотний зв'язок від співробітників про потребу в тих чи інших пільгах і формувати пакет з урахуванням думки співробітників. Серед невеликого числа методів оцінки думки персоналу про ефективність витрат на соціальну сферу найбільш результативним залишається анонімне опитування співробітників як зворотний зв'язок. Також до блоку протидії кадровій безпеці належить впровадження прогресивних програмних і криптографічних засобів захисту інформації. Для зменшення показника втрат від витоку інформації на підприємстві необхідно придбати прогресивні програмні засоби захисту інформації. Система захисту має контролювати: корпоративну електронну пошту; листи та вкладення, що відсилаються через сервіси веб-пошти; спілкування в соціальних мережах, на форумах і блогах (HTTP / HTTPS); повідомлення інтернет-месенджерів: ICQ, Mail.Ru Агент; файли, що записуються на USB-накопичувачі і будь-які зовнішні пристрої; друк на локальних і мережевих принтерах і інші канали витоку; наявність конфіденційних даних, що зберігаються на комп'ютерах користувачів і серверах; доступ до інформації, що зберігається на серверах, магнітних стрічках і оптичних дисках. Останнім елементом блоку протидії загрозам кадровій безпеці є застосування тренінгових технологій у посиленні кадрової безпеки підприємства, тобто розробка та впровадження тренінгу для працівників підприємства.

Висновком дослідження є формування структури системи управління кадровою безпекою, яка дозволить більш ефективно приймати управлінські рішення щодо забезпечення кадрової безпеки підприємства.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Семенченко А. В.

Література: 1. Ареф'єва О. В. Кадрова складова в системі економічної безпеки машинобудівних підприємств. *Актуальні проблеми економіки.* 2008. № 11. С. 95–100. **2.** Васильчак С. В., Мацюняк І. Р. Кадрова безпека підприємства – основа економічного розвитку. *Науковий вісник НЛТУ України.* 2009. Вип. 19.12. С. 122–128. **3.** Герасименко О. М. Моделювання системи забезпечення кадрової безпеки суб'єкта господарювання. *Актуальні проблеми економіки.* 2012. № 2. С. 118–124. **4.** Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. М.: ИНФРА-М, 2002. 638 с. **5.** Чумарин И. Г. Функции и задачи службы персонала в области обеспечения экономической безопасности. *Кадры предприятия.* 2003. № 3 (03). С. 31. **6.** Швець Н. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу. *Персонал.* 2006. № 5. С. 26–27. **7.** Шаваев А. Г. Безопасность корпорацій. Криминологические, уголовно-правовые и организационные проблемы. М.: Банковский Деловой Центр, 2007. 239 с. **8.** Кіріченко О. А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності: навч. посіб. Київ: Знання-Прес, 2002. 384 с.

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНОГО СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА

УДК 338.43

Грицан О. В.

Магістрант 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано діяльність підприємств сільського господарства України; наведено прогнозні результуючі показники на поточний рік та визначено перспективи подальшого розвитку вітчизняного аграрного сектора в умовах інтеграції країни до Європейського Союзу.*

Ключові слова: *сільське господарство, урожайність, виробництво, Європейський Союз, розвиток, культури, законодавча база.*

Аннотация. *Проанализирована деятельность предприятий сельского хозяйства Украины; приведены прогнозные результирующие показатели на текущий год и определены перспективы дальнейшего развития отечественного аграрного сектора в условиях интеграции страны в Европейский Союз.*

Ключевые слова: *сельское хозяйство, урожайность, производство, Европейский Союз, развитие, культуры, законодательная база.*

Annotation. *Conducted analysis activities of enterprises of agricultural sector of Ukraine, pryvedenы prohnoznыe rezultyruyuschye of Current indicators in hours and opredelenы prospects dalneysheho otechestvennoho development of the agricultural sector in the country in terms of integration Evropeyskyy Union.*

Keywords: *agriculture, yield, production, the European Union, development, culture, the legislative framework.*

Сільське господарство – один із видів економічної діяльності, розвиток і стан якого значною мірою впливає на рівень забезпечення населення продуктами харчування та забезпечує Україні економічну безпеку. Сільськогосподарська галузь є основним з бюджетоутворюючих, експортоорієнтованих секторів національної економіки. Дослідження цієї галузі дасть змогу виявити основні тенденції та динаміку, що може бути використано за основу для стратегічного планування на перспективу.

Різні аспекти тенденцій розвитку сільськогосподарського виробництва в Україні висвітлюються в роботах вітчизняних учених, зокрема, М. Зубця [1], П. Саблука [1], Г. Калетніка [2–4], Ю. Лупенка [5], В. Меселя-Веселяка, М. Федорова [1], О. Шпикуляка [4] та ін.

Україна є другою за площею країною у Європі. Загальна площа території становить 603,7 тис. км2, при цьому 71 % є придатними для сільськогосподарського використання. На територію нашої держави припадає близько 22 % всієї землі, що придатна для сільськогосподарського обробітку в Європі. Чорноземом вкриті дві третини площі земель, придатних для сільськогосподарського обробітку. Завдяки особливим природно-кліматичним умовам галузі Україна виконує важливу роль на світовому ринку продуктів харчування [6].

За підсумками 2015 року було зібрано 60,1 млн т зерна, що на 5,8 % менше, ніж минулого року. В основному зменшення було зумовлене за рахунок зменшення збору ячменю та кукурудзи. Об'єми вирощування кукурудзи зменшилися на 18 % і ячменю – на 8,4 %. У той же час на 10,7 % виросло виробництво насіння соняшнику і на 10,1 % – виробництво пшениці. На 33,6 % знизився збір урожаю цукрових буряків (табл. 1).

Таблиця 1

Виробництво та урожайність основних сільськогосподарських культур у 2015 році

Культури	Валовий збір			Збірна площа			Урожайність	
	тис. т	2015 р. до 2014 р.		тис. га	2015 р. до 2014 р.		ц з 1 га	(+,-) до 2014 р.
		+, -	у %		+, -	у %		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
зернові та зернобобові культури – всього	60126	-3672	94,2	14641	24,4	95,4	41,1	-2,5
у тому числі								0
пшениця	26532	2430,1	110,1	6839	831,4	95	38,8	-1,3
ячмінь	8288	-755,4	91,6	2806	-196,4	98,1	29,5	-0,6
кукурудза та зерно	23328	-5124,2	82,0	4084	-537,1	95,9	57,1	-4,5

© Грицан О. В., 2016

Закінчення табл. 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Цукрові буряки (фабричні)	10331	-5222	66,4	237	-92,6	121,8	436	-41
Соняшник на зерно (у вазі біля доробки)	11181	1079	110,7	5166	-43	104	21,6	2,2
Соя	3931	59,6	101,5	2136	343,7	134	18,4	-3,2
Ріпак	1738	-461,2	79,0	671	-194,2	87,6	25,9	0,5
Картопля	20839	-2853,8	88,0	1291	-51,7	98	161	-15

За результатами поточного року індекс обсягу виробництва продукції рослинництва порівняно з відповідним періодом 2014 р. становив 95,8 %, у т.ч. в аграрних підприємствах – 96,3 %, у господарствах населення – 95,2 % [7].

За розрахунками науковців Інституту аграрної економіки, за середнім – найбільш реалістичним сценарієм – 2016 року зернові та зернобобові культури прогнозується виробляться майже на рівні 2015 року (99,7 %) – 59,8 млн т проти минулорічних 59,96 млн т. Обсяги виробництва пшениці зменшаться у зв'язку зі зменшенням посівних площ, а також зниженням урожайності культури в межах 8,8–18,3 %. Але виробництво кукурудзи зросте, воно може перевищити показники 2015 року на 24,9 %. Виробництво ячменю збільшаться порівняно з 2015 роком на 6,3 %. Внаслідок прогнозованого підвищення урожайності гречки очікується збільшення її виробництва на 5,7 %. Очікується збільшення обсягів виробництва проса на 7,2 % проти 2015 року.

Серед олійних культур другий рік поспіль обсяг прогнозується збільшення виробництва сої на 11,9 %. Після невпинного зростання в попередні роки обсяги виробництва соняшнику у 2016 році дещо стабілізуються. За середнім варіантом прогнозу його буде вироблено майже на рівні 2015 року, а за песимістичним – обсяги виробництва зменшаться на 6 % проти минулорічних показників [8]. Таким чином, загалом становище сільськогосподарської галузі покращиться, що є позитивним для країни та призведе до поповнення надходжень до бюджету держави, забезпечення його економічної та продовольчої безпеки.

Значним фактором розвитку сільського господарства України є те, що наша держава вступила до зони вільної торгівлі з ЄС. Для нас відкриються нові горизонти свобідної торгівлі з країнами Європейського Союзу, а також перспективи інтеграції у світовий ринок, що дасть шанси реконструювати аграрний сектор і створити умови виходу вітчизняної сільськогосподарської продукції на європейський ринок. Ще однією перевагою союзу України з ЄС є те, що ми матимемо можливість перейняти досвід господарювання інших країн, використати селекційний матеріал у рослинництві та тваринництві, що підвищить урожайність і продуктивність.

Для забезпечення стійкого розвитку Україна повинна мати інфраструктуру, розробки та наукові дослідження, систему поширення знань і політику, яка буде стимулювати сільське господарство. Зокрема, виробникам потрібні однозначні ринки землі та доступ до земельного фінансування. Також важливим фактором розвитку сільськогосподарського сектора є уникнення створення виключно великих ферм, оскільки це приведе до покинутої сільської місцевості, еміграції та зростання безробіття. Підтримка малих виробників є важливою стратегію підтримки в цілому життя в сільській місцевості. Таку підтримку надає Закон України «Про фермерське господарство». За допомогою цього закону всі громадяни, які зареєструються як сімейне фермерське господарство, будуть офіційно вважатися сільгоспвиробниками. Це означає, що члени сімейного фермерського господарства будуть отримувати право на соціальний захист, пенсію, відпустку, на захист при непрацездатності тощо.

Міністерству продовольства та аграрної політики доцільно докласти зусиль не тільки до створення потрібної нормативно-правової і політичної бази та розвитку державних сільськогосподарських підприємств, а й до активізації виробництва сільськогосподарської продукції приватними, малими підприємствами, що призведе до залучення громадян до сільського господарства, сільській місцевості, до покращення показників занятості в цій галузі, не говорячи вже про збільшення обсягів виробництва сільськогосподарської продукції.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Фесенко І. А.

Література: 1. Аграрний сектор економіки України (стан і перспективи розвитку)/за ред. М. В. Присяжнюка, М. В. Зубця, П. Т. Саблука, В. Я. Месель-Веселяка, М. М. Федорова. Київ: ННЦ «ІАЕ», 2011. 1008 с. **2.** Калетнік Г. М., Пришляк Н. В. Державна фінансова підтримка сільськогосподарських товаровиробників. *Економіка АПК.* – 2010. № 8. С. 52–55. **3.** Калетнік Г. М., Пчелянська Г. О. Соціально-економічне становище населення та його вплив на формування продовольчої безпеки. *Економіка АПК.* 2011. № 7. С. 36–41. **4.** Калетнік Г. М., Пчелянська Г. О., Шпикуляк О. Г. Інституціальні засади функціональності інфраструктури та ціноутворення у розвитку аграрного ринку: теоретичні аспекти. *Економіка АПК.* 2012. № 7. С. 132–139. **5.** Лупенко Ю. О. Сучасний стан та перспекти-

ви розвитку міжнародної інтеграції аграрного сектора України: завдання агроекономічної науки. *Економіка АПК.* 2015. № 6. С. 5–12. **6.** Пікус А. Ю. Сільське господарство України: тенденції та перспективи розвитку. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка.* 2011. № 126. **7.** Україна: стан сільського господарства в січні-жовтні 2015 року. URL: http://agroconf.org/content/ukra yina-stan-silskogo-gospodarstva-v-sichni-zhovtni-2015-roku// **8.** Експерти озвучили прогноз урожайності сільськогосподарських культур на 2016 рік/ URL: http://agravery.com/uk/posts/show/eksperti-ozvucili-prognoz-urozajnosti-silskogospo darskih-kultur-na-2016-rik/

ANTI-CORRUPTION POLICY OF UKRAINE

UDC 351.82(477)

Golyanishcheva V. A.

The 3-rd year student
of the financial faculty of KhNEU S. Kuznets

Annotation. *Corruption as a complex socio-legal phenomenon has been considered. The reasons of corruption and introduction to anti-corruption policy in Ukraine have been researched. The ways of preventing of the corruption in Ukraine has been proposed*

Keywords: *corruption, anti-corruption policy Anti-Corruption Committee, National Council for Anti-Corruption Policy.*

Анотація. *Розглянуто корупцію як складне соціально-правове явище. Виявлено причини виникнення корупції та досліджено антикорупційну політику в Україні. Запропоновано шляхи боротьби з корупцією в Україні.*

Ключові слова: *корупція, антикорупційна політика, Антикорупційний комітет, Національна рада з антикорупційної політики.*

Аннотация. *Рассмотрено коррупция как сложное социально-правовое явление. Выявлены причины возникновения коррупции, исследована антикоррупционная политика в Украине. Предложены пути борьбы с коррупцией в Украине.*

Ключевые слова: *коррупция, антикоррупционная политика, Антикоррупционный комитет, Национальный совет по антикоррупционной политике.*

Corruption is a form of unfair or unethical behavior by a person entrusted with function of power, which often become personal benefit. Corruption may include a variety of activities, including bribery and embezzlement. Corruption can be used by an official or other government employee in an official capacity for personal gain. Word damaged used as an adjective means literally "destroyed".

Corruption in nowadays recognized as one of the greatest global challenges. It is a major obstacle to sustainable development. It has an impact on poor communities and is corrosive to the very fabric of society. The impact on the private sector is also considerable - it impedes economic growth, distorts competition and represents serious legal and reputational risks [1].

Corruption affects the internal economic, social and political processes as well as external relations, creating conditions for a social explosion. This is a real problem for both economic and national security.

The purpose of this paper is to outline the causes of corruption, and solving problems of corruption.

The term "corruption" comes from the combination of the Latin words "corr" – several members of a party obligations ratio on a single subject and – break, damage, break, cancel. As a result, formed an independent legal term – "corrumpere", suggested that the activity of several (at least two) persons whose purpose is to "damage", "injury" normal course of litigation or case management process of society. This concept was introduced into use only in the late 80s of XX century. Instead, he used the terms "bribery", "abuse of power", "drawdown" and so on.

© Golyanishcheva V. A., 2016

This theme has been studied by such scientists as Wang Anshi, Ibn Khaldun, Y. E. Kuzminov, N. I. Matuzov, D. S. Lvov, Y. V. Ovsiyenko and many others.

In today's legal encyclopedia, corruption is defined as "criminal activity in politics or public administration, which is the use of officials entrusted their rights and powers for personal gain."

Corruption offenses can be committed in two ways:

– first, is to obtain certain benefits (both tangible and intangible nature) persons authorized to perform public functions or persons equated to them;

– second, the act of bribery of individuals or legal entities. However, it should be noted that bribery of persons authorized to perform public functions or persons equated to them, legal entities cannot be.

The main features of corruption are:

– implementation of corruption only by persons authorized to perform state functions or local government;

– direct connection with such activities illegal use of the powers given to entities;

– the prohibition by law of such use;

– it has a special goal – to persuade the person to unlawful use granted him authority and the related opportunities.

Prerequisites for corruption in countries are:

– lack of strategy formation of a new social order;

– underestimation of the role of government regulation in the transformations;

– the existence of political forces seeking to return to the old system;

– bloated remains of the old system unnecessarily broad powers;

– change of ownership and the formation of corporate groups and clans;

– the desire of everyone, even criminal organizations to solve their problems through the state apparatus;

– mass change laws and regulations, weakening of control over their implementation;

– significant increase in barely familiar with national law and order foreign direct investors and entrepreneurs who have become easy prey for corrupt [2, p. 34].

As for our country prerequisites for corruption in Ukraine are:

– declarative many reformist intentions and decisions of the authorities, their limitations, delays and inconsistencies in reform;

– the transfer of state property to private interests in certain groups, shadow structures and clans;

– criminalization of economic relations;

– passive law enforcement and others public authorities to bring perpetrators of corrupt acts to justice, which was the impetus impunity of corruption;

– promotion of such ideas through the media impact on the population in the absence of anti-corruption counteraction aimed [2, p. 34].

On the content out of these immediate causes and conditions of corruption:

– political (closed system of its slow development, lack of education of patriotism, integrity, superficiality in conducting anti-corruption policy, the lack of state initiatives to establish community groups, independent non-state actors to increase activity of the population in the fight against corruption);

– economic (adverse treatment of enterprises, the lack of transparency of many economic processes, etc.);

– legal (lack of an integrated system of anti-corruption means uncertainty responsibility for acts of corruption formal declaration of income of the current system, incomplete definition of, not goal-oriented law enforcement agencies to comply with legal requirements in detecting corruption, exposing those responsible for the commission);

– organization and management (lack of clear regulation of officials prevalence in personnel policy cases fill the positions through familiarity, lack of mechanisms to prevent the adoption of the service leaders and members of criminal gangs, the lack of certain employees that would control this area);

– socio-psychological (lack of development of civil consciousness, self-serving focus of public officials, professional and moral distortion of the leaders, manifested in tolerance towards corruption) and so forth.

Solving this problem have been started in October 14, 2014 pursuant to paragraph 28 of Article 106 of the Constitution of Ukraine established the National Council for Anti-Corruption Policy as an advisory body to the President of Ukraine. Approved the Regulations on the National Council for Anti-Corruption Policy and eliminated the National Anti-Corruption Committee, which has fundamentally changed the situation in Ukraine, which is observed at present [3].

The activities of anti-corruption committees were not always appreciated by the public. That has happened because of a lot of reasons. For example, people have always had problems in different areas (for example, just getting a driver's license or passport). In these situations, people complained about the delay in issuing. Main reason is the desire to get a bribe from a citizen.

Another reason was the unreasonableness of the decision-making Anti-Corruption Committee that these decisions cannot be sent to the main issue. The decree of President of Ukraine "On the National Council for Anti-Corruption Policy" was aimed to the solution of these problems.

The National Council for Anti-Corruption Policy is an advisory body to the President of Ukraine. The main its tasks are:

1) prepare and submit to the President of Ukraine of measures, updating and improving anti-corruption strategy;

2) the systematic analysis of Prevention and Combating Corruption in Ukraine, the effectiveness of the anti-corruption strategy, measures taken to prevent and combat corruption;

3) preparation and presentation to the President of Ukraine agreed proposals to improve coordination and cooperation between the entities that carry out activities on prevention and combating corruption;

4) assessment and promote recommendations of the Group of States against Corruption (GRECO), the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) and other leading international organizations to prevent and combat corruption, improve the efficiency of international cooperation of Ukraine in this area;

5) promotion of scientific and methodological support for preventing and combating corruption [4].

Due to the fact that the National Council regularly informs the public about its activities and the activities of the National Council is open and transparent, it gives confidence that the problem of corruption will be permanently eliminated in the future [5, p. 24].

Therefore, this paper examined the concept of corruption. A characteristic feature of corruption is the conflict between official actions and those of his employer or conflict between the actions of elected officials and the public interest. The activity of the anti-corruption committee found problems in their activity that has a negative impact on the state economy and the lives of citizens in society. Determined causes of corruption and found solutions to the problems of anti-corruption committees by establishing the National Council for Anti-Corruption Policy. Its main tasks and discharge of these functions have been considered. We can conclude that new law in Ukraine demonstrate the ability to minimize corruption, and eventually its elimination, if there is a strong political will, people's awareness and equality before the law for the benefit of the country's future.

Supervisor – Candidate of Sciences (Jurisprudence), Associate Professor Peshkova A. S.

Literature: 1. Про боротьбу з корупцією: Закон України від 05.10.1995 № 356/95-ВР // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/main/356/95-вр//. **2.** Дрьомов С. В., Кальниш Ю. Г., Клименко Д. Б., Усатий Г. О., Усаченко Л. М. Корупція в Україні: причини поширення та механізми протидії. Київ: Пріоритети, 2010. 88 с. **3.** Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII // База даних «Законодавство України»/Верховна рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/main/1700-18. **4.** Положення про Національну раду з питань антикорупційної політики: Указ Президента України від 14.10.2014 № 808 // База даних «Законодавство України»/Верховна рада України. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/808/2014. **5.** Гвоздецький Д. Правові, економічні та духовні засади протидії корупції. *Міліція України.* 2011. № 3–4. С. 24.

ВПРОВАДЖЕННЯ МАРКЕТИНГОВОГО СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ НА ПРИКЛАДІ ТОВ «РАДІОПРОМ»

УДК 338.2

Гусак Г. А.

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

Анотація. *Розглянуто значення, основні переваги та зміст маркетингового стратегічного планування на сучасних українських підприємствах; проаналізовано основні його положення. Надано практичні рекомендації з питань упровадження та використання маркетингового планування на прикладі підприємства, що займається виробництвом медичного обладнання.*

Ключові слова: *маркетинг, планування, підприємство, маркетингове планування, стратегічне планування.*

Аннотация. *Рассмотрены значение, основные преимущества и содержание маркетингового стратегического планирования на современных украинских предприятиях; проанализированы основные его положения. Даны практические рекомендации по вопросам внедрения и использования маркетингового планирования на примере предприятия, занимающегося производством медицинского оборудования.*

Ключевые слова: *маркетинг, планирование, предприятие, маркетинговое планирование, стратегическое планирование.*

Annotation. *This article deals with the importance, the main advantages of marketing strategic planning in modern Ukrainian enterprises and analyzed its main provisions. The practical recommendations on the implementation and use of the example of the enterprise that is engaged in manufacturing medical equipment.*

Keywords: *marketing, planning, enterprise, marketing planning, strategic planning.*

На сьогодні етап розвитку економічних відносин в Україні характеризується постійним зростанням конкурентної боротьби на внутрішніх і зовнішніх ринках, глобалізацією господарських відносин, докорінними змінами в техніці та технологіях, засобах просування продукції на ринку, методах впливу на свідомість і підсвідомість споживачів, зростаючою поінформованістю останніх і підвищенням їх вимог до виробників, товарів і сервісного обслуговування. Тому виробникам для досягнення успіху потрібно постійно аналізувати ринки, конкурентів, товари, споживачів; удосконалювати продукцію і виробництво; завчасно застосовувати креативні рішення для просування продукції на ринку, тобто здійснювати стратегічне планування інноваційної та маркетингової діяльності [1, с. 7–8].

Питаннями стратегічного маркетингового планування присвячені праці багатьох учених, серед яких Божкова В., Чижова О., Дугіна С., Василенко В., Ткаченко Т. та ін. [1–4]. Але все одно недостатньо уваги приділено практичній частині цієї проблематики.

Метою цієї статті є дослідження питання стратегічного маркетингового планування, виділення основних його переваг, аналіз діяльності підприємства «Радіопром» і надання практичних рекомендацій щодо його діяльності та стратегічній спрямованості.

Для постійного здійснення стратегічного планування маркетингової діяльності необхідно усвідомити основні його переваги, до яких можна віднести такі:

по-перше, цей вид планування надає можливість пов'язувати поточні рішення щодо поліпшення маркетингової діяльності з майбутніми результатами, а стратегічне осмислення пріоритетів і заходів з їх реалізації – з прогнозуванням їх наслідків;

по-друге, використання стратегічного планування орієнтує на пошук альтернативних варіантів досягнення визначених цілей у межах наявних ресурсів і політичних, економічних і організаційних обмежень;

по-третє, дозволяє визначати можливості подальшого розвитку підприємства та загрози його функціонуванню, сильні та слабкі сторони підприємства, враховувати їх при встановленні цілей і визначенні пріоритетів, формулюванні концепції та стратегії, а також розробці маркетингової програми;

по-четверте, робить можливим розподіляти відповідальність між різними рівнями управління підприємства, а також за різними його підрозділами, між поточною та перспективною діяльністю;

© Гусак Г. А., 2016

по-п'яте, ще однією із переваг стратегічного планування маркетингової діяльності є отримання синергічного ефекту, який виникає завдяки системному поєднанню чинників впливу, принципів, методів, наукових підходів, економічних та правових механізмів, що мають забезпечувати реалізацію намічених цілей [5].

Виходячи з вищевикладеного, стратегічне маркетингове планування є досить важливою складовою ефективної діяльності всього підприємства.

Як показує практика, планування маркетингової діяльності підприємства зазвичай починається зі всебічного аналізу як самого підприємства, так і оточуючого середовища, зовнішніх і внутрішніх факторів, які впливають на його діяльність. Спочатку підприємство має визначити, який продукт воно буде виробляти, хто буде цільовою аудиторією і яка основна його місія. Доцільно буде провести так званий SWOT-аналіз, завдяки якому можна буде в комплексі оцінити всі істотні можливості та загрози, що впливають на підприємство в цілому, для виявлення конкурентних переваг і найсильніших сторін підприємства [6].

Як приклад, зробимо складний SWOT-аналіз одного з вітчизняних науково-технологічних підприємств ТОВ «Радіопром», яке спеціалізується на виробництві медичного обладнання, в основному на виготовленні мамографів та флюорографів (табл. 1) [7].

Таблиця 1

Складний SWOT-аналіз

	Можливості	**Загрози**
	– інвестиційна привабливість галузі; – розвиток новітніх технологій; – розширення клієнтської бази; – погіршення позицій конкурентів	– збільшення мита на експорт; – нестабільна політична, економічна та міжнародна ситуації; – зростання цін на комплектуючі вироби; – залежність від постачальників; – зниження цін конкурентами; – недосконала законодавча база
Сильні сторони	**Сильні можливості**	**Сильні загрози**
– висока якість продукції; – великий досвід роботи; – унікальна продукція; – відповідність українським і міжнародним стандартам; – кваліфікований персонал; – експорт продукції в країни близького зарубіжжя; – сучасні технології виробництва; – розміщення у великому місті	– вдосконалення технології виробництва за рахунок запровадження нових технологій; – розширення ринків збуту продукції за рахунок використання унікальних розробок, високої якості продукції та великого досвіду роботи підприємства на ринку	– зменшення залежності від постачальників за рахунок впровадження сучасних технологій у виробництво, що дозволить підприємству виготовляти в подальшому деякі комплектуючі самостійно
Слабкі сторони	**Слабкі можливості**	**Слабкі загрози**
– неефективна рекламна політика компанії; – зменшення обсягів виробництва; – погіршення фінансового становища підприємства; – недостатньо широкий асортимент продукції	– розширення клієнтської бази за рахунок оновлення рекламної політики підприємства	– посилення конкурентних позицій підприємства за рахунок розширення асортименту продукції

Проаналізувавши діяльність ТОВ «Радіопром» за допомогою SWOT-аналізу, можна зазначити, що на сьогодні підприємство має сильні конкурентні позиції на ринку за рахунок високої якості та унікальності продукції. Та, на жаль, в цей період також ми можемо спостерігати зменшення замовлень, що свідчить про те, що підприємству необхідно покращувати рекламну політику та розширювати асортимент продукції, щоб ефективно й надалі конкурувати на сучасному ринку наукоємного медичного обладнання.

Таким чином, враховуючи всі загрози та можливості, підприємству доцільно спрямувати свої зусилля на розробку та реалізацію маркетингової політики для залучення нових споживачів і розвитку інноваційної діяльності.

Тому, на підприємстві рекомендується розширити асортимент продукції та створити відділ маркетингу, який буде організовувати та реалізовувати такі заходи:

1. Постійне підтримання та оновлення сайту підприємства.

2. Проведення активних рекламних кампаній (наприклад, у вигляді проведення безкоштовного обстеження на сучасному апараті власної розробки та виробництва – мамографі, організації Міжнародної конференції «Інновації та маркетинг в медицині»).

3. Розширення асортименту продукції (підприємству рекомендується розпочати виробництво нових виробів, таких як тонометри та глюкометри, які є надзвичайно актуальними на сьогодні, оскільки потреба в цих приладах є у половини населення, що складає майже 20 млн осіб) [8].

Дотримання цих рекомендацій допоможе підприємству «Радіопром» чітко визначити свою стратегічну спрямованість, дозволить дізнатися про новинки в галузі медичного оснащення, обмінятися думками та досвідом роботи з різними світовими компаніями й закладами, залучити нових споживачів продукції, а отже, підвищить у цілому ефективність діяльності підприємства.

Автором було досліджено основні положення маркетингового стратегічного планування та надано рекомендації щодо його впровадження на підприємстві «Радіопром». Подальші дослідження автора будуть спрямовані на підтримання стратегічної спрямованості підприємства та розробку етапів проведення маркетингового стратегічного планування на вітчизняних підприємствах.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Фесенко І. А.

Література: 1. Божкова В. В. Стратегічне планування маркетингових комунікацій інноваційної продукції промислових підприємств: монографія. Суми: Вид-во СумДУ, 2010. 305 с. **2.** Чижова О. В. Маркетингове планування як основа успішної діяльності підприємства. *Управління розвитком.* 2012. № 11. С. 4–6. **3.** Дугіна С. І. Маркетингова цінова політика: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2005. 393 с. **4.** Василенко В. А., Ткаченко Т. І. Стратегічне управління: навч. посіб. Київ: Знання, 2003. 110 с. **5.** Маркетингове стратегічне планування та розробка маркетингових програм. URL: http://elib.lutsk-ntu.com.ua/book/fb/mm/2011/11-80/Lection/Ch_6.htm. **6.** Голубков Е. П. Планирование маркетинга. URL: http://www.mavriz.ru/articles/2000/3/339.html. **7.** Офіційний сайт ТОВ «Радіопром». URL: http://161487.ua.all.biz/uk/. **8.** Державна служба статистики України: офіц. сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua.

ФОРМУВАННЯ МЕТОДИКИ ВІДБОРУ КОМПЕТЕНТНОГО ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ РЕСТОРАННИМ БІЗНЕСОМ

УДК 338.46

Дьоміна А. Ю.

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

Анотація. *Сформовано сучасну методику підбору компетентного персоналу компаній у сфері громадського харчування, узагальнено технологію її розробки. Визначено важливість формування методики для удосконалення управління персоналом ресторанного бізнесу, а також її роль у формуванні конкурентних переваг компанії. Обґрунтовано етапи й особливості підбору персоналу на конкретному ринку; досліджено підвищення ефективності функціонування компанії за рахунок постійного розвитку кадрової служби.*

Ключові слова: *персонал, кадрова служба, управління персоналом, ефективність функціонування компанії, конкурентні переваги.*

Аннотация. *Сформирована современная методика подбора компетентного персонала компаний в сфере общественного питания, обобщена технология ее разработки. Определена важность формирования методики для совершенствования управления персоналом ресторанного бизнеса, а также ее роль в формировании конкурентных преимуществ компании. Обоснованны этапы и особенности подбора персонала на конкретном рынке, исследовано повышение эффективности функционирования компании за счет постоянного развития кадровой службы.*

© Дьоміна А. Ю., 2016

Ключевые слова: *персонал, кадровая служба, управление персоналом, эффективность функционирования компании, конкурентные преимущества.*

Annotation. *A modern method of recruiting highly qualified personnel in the sphere of public catering and general technology of its development were formed. The importance of methods creation for improvement of personnel management and restaurant business, as well as its role in formation of the competitive advantages of the company is identified. The main stages and characteristics of the processes of recruitment in a certain market and increasing of functioning efficiency of the company through constant human resources development were explained.*

Keywords: *staff, human resources, personnel management, functioning efficiency of company, competitive advantage.*

Успішний розвиток будь-якої компанії в ринковій економіці передусім залежить від злагодженої професійної кадрової служби, яка відповідає не тільки за функціонал співробітників, але й ще за ефективність роботи компанії загалом. Тому розробка та впровадження методики відбору персоналу будуть сприяти подальшому перспективному розвитку діяльності компанії.

Сучасні методики відбору професіонального та кваліфікованого персоналу компаній у різних сферах діяльності висвітлено в працях відомих зарубіжних і вітчизняних науковців, таких як Ф. Хміль [1], К. Хейдак [2], І. Бланк [3], М. Хьюзлид, Д. Ульріх [4] та ін.

Метою статті є формування методики відбору компетентного персоналу у сфері громадського харчування, а також ефективне її застосування для удосконалення управління ресторанним бізнесом на конкурентному ринку.

Перш ніж говорити про вплив персоналу компанії на результативність та ефективність роботи ресторанного бізнесу, слід дати визначення понять «персонал компанії» та «кадрова служба».

Персонал – це основний склад кваліфікованих працівників, які отримали необхідну професійну підготовку та мають досвід практичної роботи [5]. Таким чином, персонал – це один із ключових елементів у структурі продажів ресторанних послуг. Від злагодженості й оперативності взаємодії всіх працівників, від їх здатності створити відповідну атмосферу для відвідувачів безпосередньо залежать обсяги продажу ресторану [6]. На думку автора статті, персонал – це головний механізм розвитку та безперебійного функціонування компанії задля ефективного позиціювання себе на ринку, демонструючи свої конкурентні переваги та постійне удосконалення системи управляння.

Кадрова служба компанії – це сукупність спеціалізованих структурних підрозділів у галузі управління компанією разом із зайнятими в них посадовими особами, покликаними управляти персоналом у межах обраної кадрової політики [7].

Управління персоналом – область знань і практичної діяльності, що спрямована на забезпечення компанії якісним персоналом, здатним виконувати покладені на нього трудові функції і оптимальне його використання [8].

Аналіз методик відбору персоналу [6; 8; 9] показав, що раніше основною системою вимог можна було вважати:

- анкетування;
- попереднє інтерв`ю чи співбесіда;
- тестування;
- діагностичне інтерв`ю;
- перевірка рекомендацій і послужних списків;
- медичне обстеження.

На жаль, ця методика не отримала ефективної сукупної дії в компаніях, тому що послідовні запропоновані методи використовувалися лише частково. Виникає питання, чи правильним є управління персоналом?

Слід зазначити, що на практиці деякі компанії для економії кількості постійного штату вдаються до наймання персоналу зі сторони, а саме: користуються послугами аутсорсингової компанії, яка виконає ряд ключових завдань, поставлених компанією, тим самим прискорить її роботу та підвищить оперативність її виконання. Інколи керівники невеликих компаній використовують лізинг працівників, аутсорсинг, щоб уникнути постійних пошуків спеціалістів. А вже крупні компанії мають для цього HR-служби, стратегічною метою яких є збільшення вартості компанії за рахунок підвищення ефективності управління найціннішим ресурсом будь-якої організації, її капіталом – людьми. Сучасний HR-директор повинен розуміти специфіку бізнесу своєї компанії в цілому, розділяти місію і стратегічні цілі організації, вміти прораховувати очікувану ефективність прийнятих ним рішень [10].

Автор статті пропонує під час формування методики відбору компетентного персоналу компанії дотримуватися наведеної нижче моделі управління задля отримання конкурентних переваг над сильними суперниками на ринку (рис. 1).

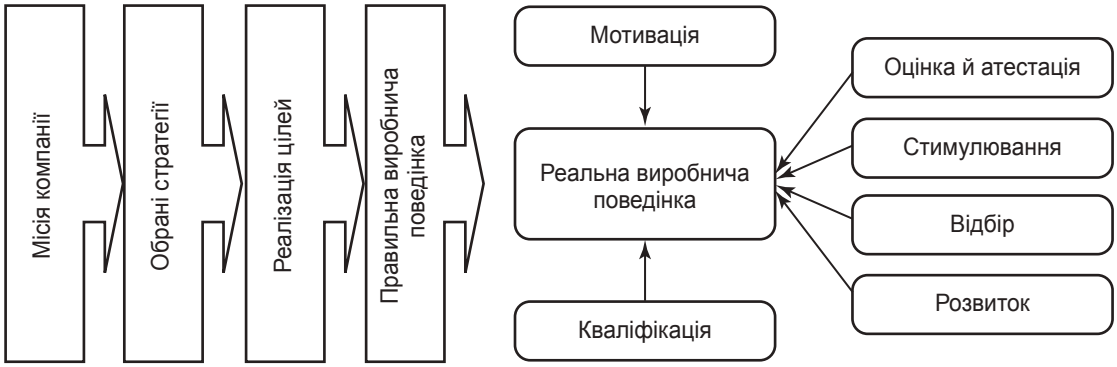

Рис. 1. **Модель управління персоналом компанії**

Аналізуючи цю модель, варто зазначити, що успішність будь-якої компанії залежить від правильно сформованої місії, яка включає в себе три логічні рівні: призначення компанії, ідентифікація та цінності компанії, які уособлюють між собою і цінності споживачів. Далі важливо обрати стратегії розвитку компанії, виходячи із зовнішнього та внутрішнього аналізу. Саме ця ланка моделі допомагає приймати стратегічні рішення, пропонуючи певні маркетингові, конкурентні та функціональні стратегії, що забезпечують збалансованість портфеля стратегій, а також досягнення поставлених цілей довгострокового зростання та прибутковості. Правильна виробнича поведінка передбачає демонстровані поведінкові прояви об'єкта управління (співробітника, підрозділу компанії, компанії в цілому), що дозволяють досягти цілей компанії або її власників [11]. Вона враховує реальну виробничу поведінку.

Різниця між поняттями реальної і правильної виробничої поведінки в тому, що співробітнику є до чого прагнути при реальній виробничій поведінці, а з пройденою спеціалізованою атестацією він буде на крок попереду до правильної виробничої поведінки, удосконалюючи свої навички.

До реальної виробничої поведінки включаються такі елементи моделі управління персоналом: розвиток кадрової служби, підбір професіонального персоналу, його стимулювання, оцінка й атестація, кваліфікація та мотивація. Саме ці складові є ключовими для ефективної злагодженої роботи трудових ресурсів ресторанного бізнесу.

Виходячи з наведеної моделі управління персоналом, рекомендується розробити методику відбору персоналу (рис. 2). Робота з персоналом повинна розглядатися як система, що включає кадрову політику, відбір, оцінку, розстановку, адаптацію і навчання кадрів, а також знаходити відображення в головних нормативних документах компанії.

В системі продажів бере участь весь персонал ресторану. Проте є ключові фігури, здатні значною мірою впливати на поведінку інших співробітників, створювати сприятливу робочу атмосферу, формувати злагоджену команду однодумців. Через них відбувається впровадження відповідної корпоративної культури в усі структури ресторану. До них відносять: керуючого виробничим персоналом і робітників хостесу.

Ресторанний бізнес у сфері обслуговування посідає особливе місце. Тому компетентний працівник є важливою ланкою у побудові сильного конкурентного механізму ресторанного бізнесу, де майже кожен заклад ресторанного господарства веде боротьбу за професіонального працівника. Попри те, що на ринку праці пропозиція персоналу ресторанної сфери велика, професіоналів тут одиниці. Відповідно, основним завданням керівника або відповідної служби має бути саме навчання та підготовка кваліфікованих працівників, а не пошук вже готових. При прийомі на роботу керівник опирається на досвід роботи працівника, зазначений у резюме, кількість і престижність закладів, у яких йому доводилося працювати, здобуті там вміння та навички.

Таким чином, методика відбору компетентного персоналу у сфері громадського харчування складається із шести взаємопов'язаних підсистем, а саме:

– кадрова політика, яка визначає генеральну лінію і принципові настанови в роботі з персоналом на тривалу перспективу задля зменшення плинності кадрів;

– підбір персоналу, який полягає у формуванні резерву кадрів на заміщення вакантних робочих місць;

– оцінка персоналу, що здійснюється для визначення відповідності працівника вакантній або займаній посаді;

– розстановка персоналу, що має забезпечувати постійний рух кадрів, виходячи з результатів оцінки їх потенціалу, індивідуального вкладу, планованої кар'єри та наявності вакантних посад;

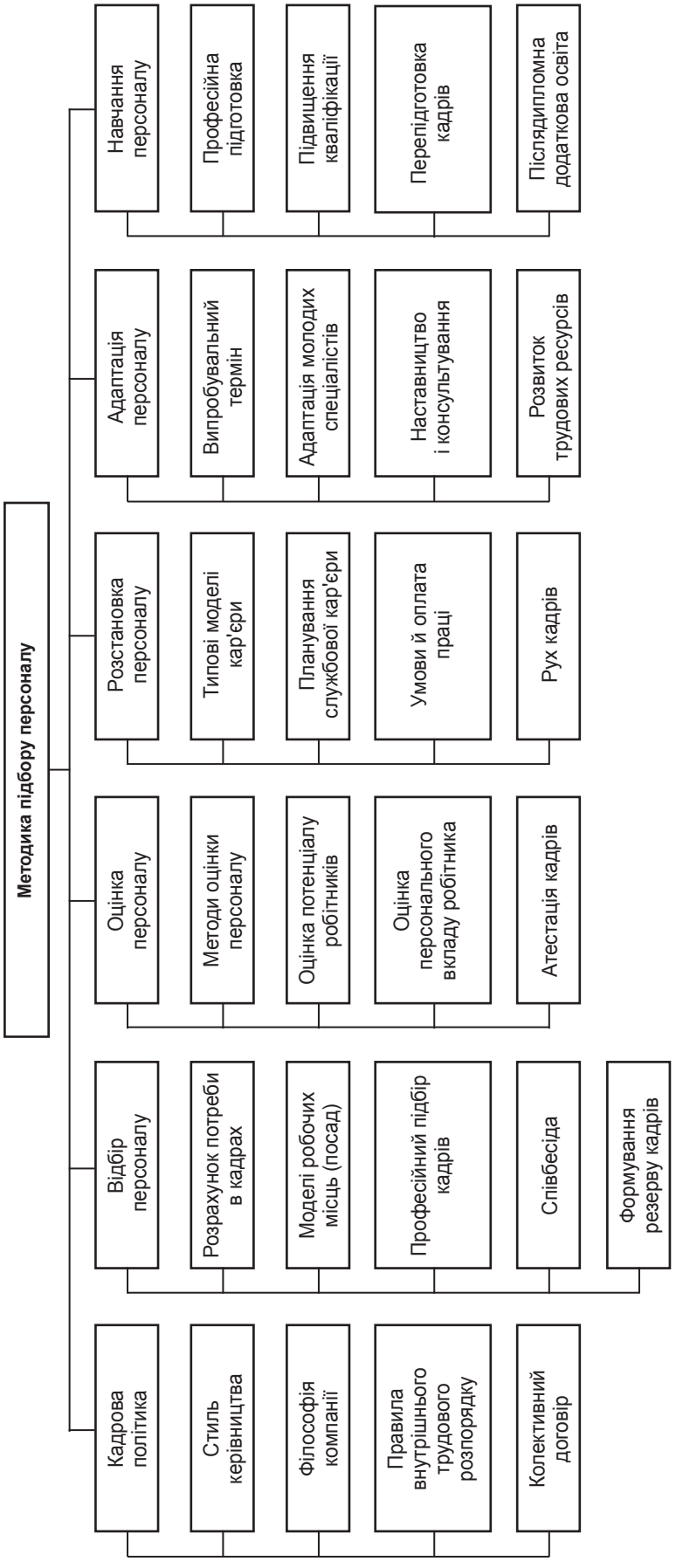

Рис. 2. **Схема відбору персоналу ресторанного бізнесу**

– адаптація персоналу, який є процесом пристосування колективу до умов зовнішнього та внутрішнього середовища компанії;

– навчання персоналу, яке призначене для забезпечення відповідності професійних знань і умінь працівників сучасному рівню виробництва й управління [9].

Сформована, систематизована та проаналізована сучасна методика відбору персоналу допоможе удосконалить ефективне управління компанією у сфері ресторанного бізнесу. Конкурентні переваги компанії залежать не тільки від безперебійного виробництва, якісно наданих послуг, але й ще від функціональної моделі компанії, що в себе включає як трудові ресурси, так і систему управління ними. У подальших дослідженнях автор застосовує обрану методику для удосконалення управління маркетингової політики ресторанного бізнесу.

Науковий керівник – канд. екон. наук, професор Афанасьєв М. В.

Література: 1. Хміль Ф. Г. Менеджмент персоналу: підручник. Київ: Академвидав, 2006. 344 с. **2.** Кибанова А. Я. Управление персоналом организации. учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2005. 638 с. **3.** Бланк И. А. Торговый менеджмент. Киев: Украинско-Финский институт менеджмента и бизнеса, 1997. 408 с. **4.** Хьюзлид М., Ульрих Д. Измерение результативности работы HR-департамента. Люди, стратегии и производительность. М.: Вильямс, 2007. 304 с. **5.** Гурченков О. П., Гусаріна Н. В. Формування системи управління персоналом та оцінка її ефективності. *Економіка: реалії часу.* 2013. № 2 (7). С. 60–72. **6.** Петраков А. А. Основной персонал ресторана. URL: http://www.restcon.ru. **7.** Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия. URL: http://www.studfiles.ru/preview/1100071/. **8.** Ульрих Д. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации. М.: Вильямс, 2006. 304 с. **9.** Персонал предприятия как объект управления. URL: http://uchit.net/catalog/Menedjment/133954/#. **10.** Роль і місце служби управління персоналом в загальній організаційній структурі. URL: http://litcey.in.ua. **11.** Літягін О. О. Наукове стимулювання. URL: http://www.e-xecutive.ru/career/hr-management/338455-nauchnoe-stimulirovanie.

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ, ФОРМУВАННЯ, РОЗВИТОК

УДК 331.101.3

Деркач Я. Ю.

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

Анотація. *Розглянуто питання щодо дослідження процесу формування та розвитку трудового потенціалу підприємства. З метою вдосконалення процесу формування та розвитку трудового потенціалу на мікрорівні було запропоновано створення на українських підприємствах відділів із розвитку трудового потенціалу.*

Ключові слова: *трудовий потенціал підприємства, людські ресурси, формування трудового потенціалу, розвиток трудового потенціалу підприємства, відділ розвитку трудового потенціалу.*

Аннотация. *Рассмотрены вопросы исследования процесса формирования и развития трудового потенциала предприятия. С целью совершенствования формирования и развития трудового потенциала на микроуровне было предложено создание на украинских предприятиях отделов по развитию трудового потенциала.*

Ключевые слова: *трудовой потенциал предприятия, человеческие ресурсы, формирование трудового потенциала, развитие трудового потенциала предприятия, отдел развития трудового потенциала.*

Annotation. *The article deals with the question of explored ways of forming and the development of labor potential. In order to improve the formation and development of labor potential at the micro level the creation of Ukrainian business divisions of labor potential development was proposed.*

© Деркач Я. Ю., 2016

Keywords: *the labor potential of the company, human resources, the formation of labor potential, the development of labor potential of the company, employment development department.*

На сьогодні в умовах ринкової економіки головним джерелом добробуту та процвітання держави, регіону та окремого підприємства виступає персонал підприємства, зокрема, його трудовий потенціал. Сучасна українська економіка характеризується новим розумінням місця і ролі людини в процесі виробництва та надання послуг. Забезпечення комплексної ефективності діяльності підприємства можливе лише за наявності спеціального оптимального механізму управління трудовими ресурсами. Його сутність полягає в тому, що люди розглядаються як конкурентна цінність підприємства, чий трудовий потенціал необхідно максимально використовувати та розвивати разом з іншими ресурсами. Тому вдосконалення процесу формування та розвитку трудового потенціалу підприємства – питання, що потребує значної уваги в сучасних умовах господарювання. Цей процес буде відігравати важливу роль у підвищенні продуктивності праці й ефективності функціонування розвитку підприємств, а отже, підвищення їх конкурентоспроможності.

Вітчизняні та зарубіжні вчені-економісти присвятили та присвячують свої дослідження питанням, пов'язаним із трудовим потенціалом. Серед них: В. В. Адамчук, В. І. Верхоглядова, Н. І. Єсінова, Н. С. Краснокутська, А. В. Линенко, О. І. Олексюк, С. Г. Радько, І. М. Рєпіна, М. Е. Сорокін, О. С. Федонін та ін. [1–5]. Існує велика кількість публікацій, пов'язаних із дослідженням визначення економічної категорії «трудовий потенціал», процесу його формування та розвитку. Але, на думку автора, недостатню увагу приділяють питанню формування та розвитку трудового потенціалу саме на мікрорівні.

Тому метою роботи є удосконалення процесу формування та розвитку трудового потенціалу на мікрорівні.

Економічна категорія «трудовий потенціал» є широкою та багатогранною, що спричинило існування великої кількості її трактувань і підходів до визначення її сутності. Дослідивши праці вчених, можна надати таке визначення економічній категорії «трудовий потенціал підприємства» – це гранична величина можливого вкладу всіх працівників на підприємстві, враховуючи їх психофізіологічні відмінності, рівень кваліфікації та освіти й досвіду, яка за наявністю необхідних ресурсів дає можливість ефективно реалізовувати цілі та задачі підприємства, підвищуючи його конкурентоспроможність [2–5].

З цього визначення виходить потреба у визначенні та вдосконаленні процесу формування та розвитку трудового потенціалу. У сучасному світі підприємство дедалі більше буде розглядатися не лише як виробнича система, а як навчальна база, оскільки нові і все зростаючі вимоги до робочої сили вимагають системи безперервної освіти найманого працівника. Однією із форм розвитку трудового потенціалу підприємства є навчання безпосередньо на робочому місці [4]. У зв'язку з цим доцільне створення на вітчизняних підприємствах і організаціях відділів розвитку трудового потенціалу. Автором запропоновано механізм створення відділу (рис. 1). Відділом розвитку трудового потенціалу підприємства може виступати окремий структурний підрозділ, який за допомогою різноманітних технологій, методів і прийомів збирає, аналізує і зберігає інформацію про якість трудових ресурсів підприємства. Такий відділ може створюватися або при відділі кадрів, або як самостійна ланка в системі управління підприємством. В цих підрозділах повинен відбуватися відбір кандидатів на різноманітні посади та реалізовуватися спеціальні програми по розвитку персоналу.

Основні напрямки роботи відділу мають бути спрямовані на оцінювання наявних на підприємстві працівників із метою подальшого вирішення завдань оптимізації розміщення кадрів, обґрунтованого формування кадрового резерву, планування кар'єри працівників підприємства, формування індивідуальних планів навчання і професійного зростання; оцінювання групи працівників, які претендують на вакантні посади підприємства, щоб обґрунтовано обрати тих, хто найбільш точно відповідає відповідним вимогам.

Переваги створення відділу розвитку трудового потенціалу для сучасного підприємства такі [5]:

1. Формування більш об'єктивної оцінки персоналу, зменшення витрат на адаптацію і атестацію.
2. Нагромадження, систематизація та передача внутрішнього досвіду підприємства.
3. Формування основних принципів навчання, які прямо пов'язані зі стратегічними планами підприємства.
4. Економія ресурсів на вдосконалення системи розвитку персоналу.
5. Аналіз і узагальнення моделей ефективної діяльності співробітників підприємства.
6. Гнучке реагування і перебудова у зв'язку зі змінами у пріоритетності напрямків розвитку підприємства.
7. Підтримка та розвиток корпоративної культури підприємства.
8. Здійснення прямого зв'язку між навчанням і професійною діяльністю співробітників.
9. Проведення постійного моніторингу засвоєння та застосування навичок співробітниками в процесі роботи.

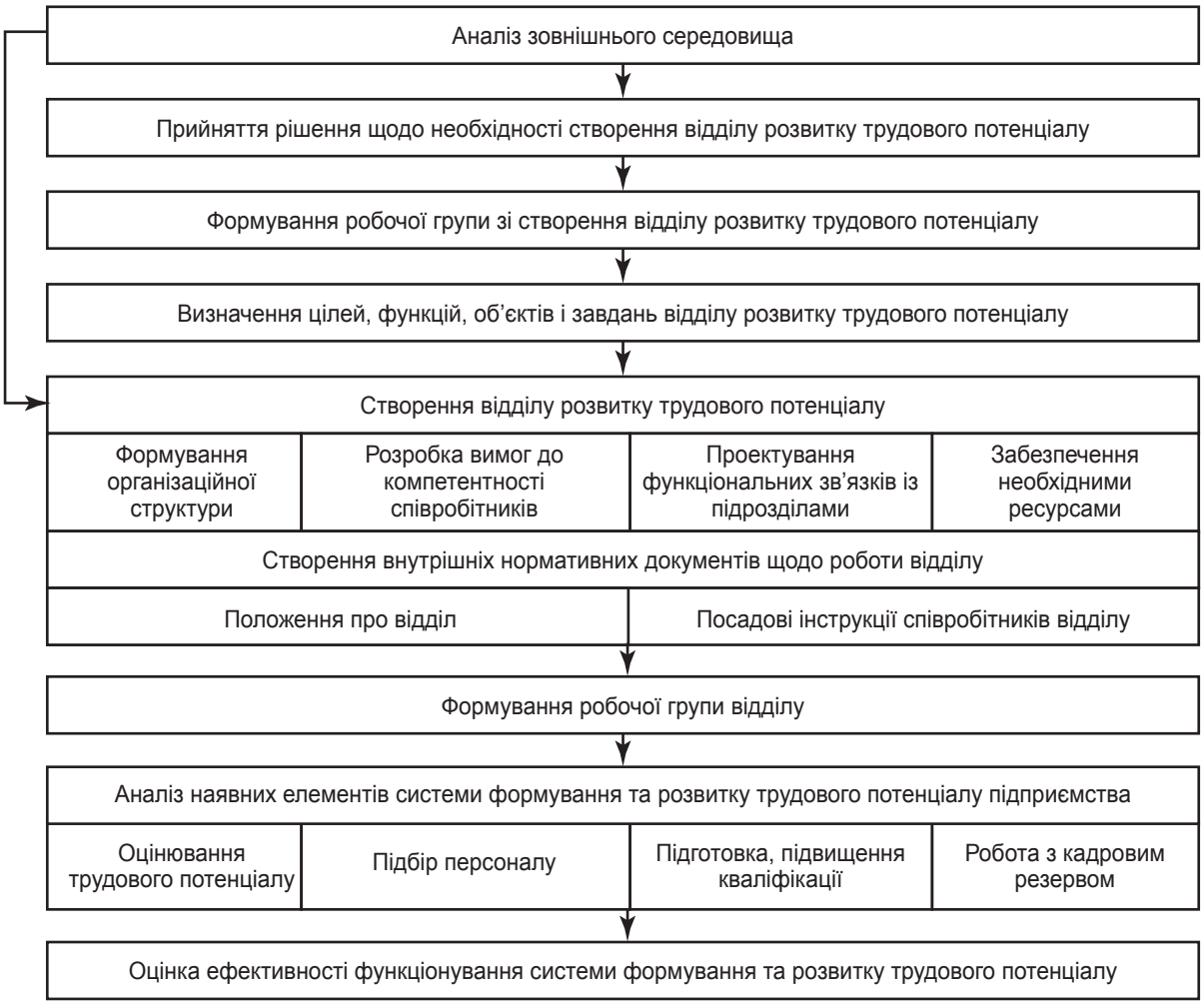

Рис. 1. **Механізм створення відділу розвитку трудового потенціалу**

Таким чином, трудовий потенціал підприємства являє собою наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства, які обумовлені раціональним поєднанням професійно-кваліфікаційної, психофізіологічної та особистісної складових трудового потенціалу підприємства. Запропоноване впровадження у практику діяльності підприємств відділів розвитку трудового потенціалу у сучасних умовах жорсткої конкуренції стає об'єктивно необхідною умовою ефективного функціонування та розвитку підприємств. Темою подальшого дослідження автора є вибір найбільш дієвих методик оцінювання трудового потенціалу та розробка критеріїв оцінювання трудового потенціалу підприємства.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мартіянова М. П.

Література: 1. Верхоглядова Н. І., Русинко М. І. Характеристика і структура трудового потенціалу підприємства. Інноваційна економіка: Всеукр. наук.-виробн. журнал. URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/ Soc_Gum/inek/2011_4/37.pdf. **2.** Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. Київ: Кондор, 2009. 462 с. **3.** Линенко А. В., Шевченко О. Л. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання. *Держава та регіони. Серія: Економіки та підприємництво.* 2008. № 4. С. 111–116. **4.** Радько С. Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая система и риски его управления. *Управление риском.* 2013. № 1. С. 55–62. **5.** Федонін О. С., Рєпіна І. М., Олексюк О. І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посіб. Київ: КНЕУ ім. В. Гетьмана, 2015. 316 с.

АНАЛІЗ СТАНУ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДІВНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ

УДК 334.02

Діденко Ю. О.

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

Анотація. *Розглянуто стан машинобудівного комплексу України; визначено основні проблеми машинобудівної галузі та досліджено причини, що до них призвели. Розглянуто можливі шляхи підвищення ефективності господарювання та забезпечення конкурентоспроможності підприємств машинобудівної галузі.*

Ключові слова: *машинобудівний комплекс, конкуренція, конкурентоспроможність підприємств, конкурентоспроможність продукції, економічний експеримент.*

Аннотация. *Рассмотрено состояние машиностроительного комплекса Украины; определены основные проблемы машиностроительной отрасли и исследованы причины, к ним приведшие. Рассмотрены возможные пути повышения эффективности хозяйствования и обеспечения конкурентоспособности предприятий машиностроительной отрасли.*

Ключевые слова: *машиностроительный комплекс, конкуренция, конкурентоспособность предприятий, конкурентоспособность продукции, экономический эксперимент.*

Annotation. *The state machine-building complex of Ukraine, the main problem of building industry and investigate the reasons that led to them. The possible ways to increase efficiency and competitiveness of enterprises building industry.*

Keywords: *mechanical engineering, competition, competitiveness of enterprises competitiveness, economic experiment.*

Сьогодні ринкову економіку неможливо уявити без конкуренції. В кожній галузі товаровиробники потерпають від впливу конкурентів. За таких умов необхідно втримувати свою частку ринку за рахунок наявних і набутих конкурентних переваг.

В основі конкурентоспроможності підприємства будь-якої галузі, в тому числі і машинобудівної, лежить рівень технологічної та конструкторської новизни продукції, що пропонується підприємствами, при чому параметри такої новизни мають буди тісно пов'язані з очікуваннями та потребами споживачів.

Машинобудування є комплексною галуззю, яка ґрунтується на використанні надбань і досягнень майже усіх галузей, воно є першоосновою промисловості та відіграє визначальну роль у реалізації досягнень науково-технічного прогресу в усіх сферах господарства [1].

Машинобудування є однією з найважливіших галузей української економіки: воно забезпечує близько 233 тис. робочих місць, створює попит на продукцію суміжних галузей і є сферою для застосування наукових досягнень. На сьогодні машинобудівний комплекс України складають 365 підприємств, включаючи 25 державних, і 57 науково-дослідних інститутів. На частку машинобудівного сектора припадає близько 30 % від загального обсягу промислової продукції, яка виготовляється в Україні [2].

Протягом попередніх років машинобудування України нарощує обсяги виробництва набагато швидше, ніж інші галузі промисловості. Темп приросту обсягів виробництва продукції в машинобудуванні, за підсумками січня – листопада 2011 року, становив 22,5 % та був забезпечений переважно збільшенням обсягів виробництва кінцевої продукції. Зростання відбувалося по всіх видах машинобудівної продукції [2].

Але починаючи з 2012 року спостерігається спад обсягів збуту продукції машинобудівних підприємств (табл. 1).

Таблиця 1

Індекси промислової продукції [3]

Промисловість	У відсотках до попереднього року				
	2011	2012	2013	2014	2015
Машинобудування, крім ремонту та монтажу машин та устаткування	115,9	96,7	86,8	79,4	85,9

© Діденко Ю. О., 2016

За даними, наведеними в таблиці, можна розрахувати, що зниження обсягів промислової продукції за аналізований період склало близько 43 % порівняно з 2011 роком. До того ж це зниження відбувалося наростаючими темпами і тільки в 2015 році темпи зниження виробництва продукції уповільнилися.

Вченими було визначено, що основним фактором зростання обсягу виробництва машинобудівної продукції є зростання попиту на закордонних ринках. За експертними оцінками, для успішного розвитку галузі їй необхідно приділяти підвищену увагу, щоб вивести її з рівня 10–12 %, які зараз є в Україні, на рівень 20–25 % ВВП, як у розвинених країнах [2].

У той же час проблема забезпечення конкурентоспроможності підприємств машинобудівного комплексу України на світових ринках є складною і комплексною. Машинобудування на сьогодні й досі залишається технологічно відсталим.

Однією з найбільш давніх проблем забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств є застаріла техніко-технологічна база. Для вирішення цієї проблеми необхідно залучити досить велику кількість фінансових та інвестиційних ресурсів, які найчастіше відсутні у підприємств. Сьогодні також постає необхідність накопичення фінансових ресурсів для реалізації інноваційних проектів, які звичайно ж потребують великої кількості інвестицій і несуть високі ризики. Все це робить інноваційну діяльність доступною лише великим підприємствам.

На цей час проблема відсутності інвестицій для будь-яких суб'єктів господарювання залишається відкритою. Причиною цьому є складне політичне й економічне становище країни. Значна частина підприємств України втрачає свої ринки через відмову російських споживачів від продукції українських підприємств. Можна говорити, що українські підприємства повністю втратили російський ринок, що було спричинено відмовою Росії від української продукції.

Через проведення бойових дій на Сході України частина підприємств Донецької та Луганської областей були вимушені припинити свою діяльність. Саме на Донбасі були зосереджені найважливіші вітчизняні підприємства з виробництва машинобудівної продукції: гірничошахтного обладнання, машин та обладнання для металургійної та хімічної промисловості, підйомно-транспортного обладнання та механізмів, локомотивів і залізничних вагонів [4].

Станом на початок вересня 2014 року деякі були зруйновані, а деякі зазнали значних пошкоджень ПАТ «Точмаш», ПАТ «Краматорський завод важкого станкобудівництва», ПАТ «Енергомашспецсталь», Попаснянський вагоноремонтний, Первомайський електромеханічний заводи, «Лугцентрокуз», Кіровський «Центрокуз», ПО «Трансмаш». Протягом багатьох років значна частина українських машинобудівних підприємств зберігала експортну орієнтацію, причому понад 80 % галузевого експорту становили товари важкого та залізничного машинобудування, виробництво яких зосереджене на Донбасі [4].

Основними постачальниками сировини для машинобудівних підприємств України також були підприємства Донецької і Луганської областей.

Враховуючи ситуацію, яка склалася на сьогодні в країні, можна говорити про те, що підприємства машинобудівної галузі знаходяться в стані кризи. Втрата основного ринку – ринку Росії, змушує підприємства або ж перенасичувати український ринок, або ж орієнтуватися на європейський. Європейський ринок, у свою чергу, вимагає від виробників дотримання багатьох стандартів якості. Ступінь впровадження європейських стандартів на українських підприємствах залишається недостатнім. Хоча питома вага експорту продукції машинобудівної галузі в інші країни світу становила майже 19 %, в країни ЄС – майже 20 %. Це свідчить про поступову орієнтацію ринку збуту продукції машинобудування на інші країни світу та дає надію на виживання галузі.

Для забезпечення розвитку підприємств машинобудування за умов кризи підприємствам необхідно використовувати ефективні механізми господарювання, а саме технологічне відновлення основних засобів на підприємствах та активізацію системно-стратегічного управління, покращення внутрішньогосподарського виробничого процесу за рахунок підвищення інноваційної активності й інвестиційної привабливості.

Розвиток машинобудування вимагає системної державної політики в цій галузі, спрямованої перш за все на координацію і підтримку інноваційної та інвестиційної діяльності, а також підтримку присутності на пріоритетних експортних ринках збуту.

Для розвитку підприємств машинобудування можна використати і досвід минулих років роботи в інших галузях промисловості. Наприклад, в 1999 році було введено в дію Закон України «Про проведення економічного експерименту на підприємствах гірничо-металургійного комплексу України». Завдяки цьому законопроекту підприємствами цієї галузі вже за рік було збільшено обсяги виробництва товарної продукції. У I кварталі 2000 р. порівняно з III кварталом 1999 р. обсяги виробництва зросли майже на 30 %. Відповідно зростали й обсяги реалізації продукції. При цьому були зменшені витрати на 1 гривню товарної продукції. За рахунок зменшення ставки податку на прибуток у підприємств збільшились оборотні кошти, що дало можливість розрахуватися по заборгованостях. Цей експеримент в цілому позитивно позначився на підприємствах гірничо-металургійного

комплексу. Тому такі експерименти можна проводити і надалі, в тому числі і для розвитку машинобудування, оскільки ця фундаментальна для забезпечення економічної моці галузь потребує невідкладного втручання держави щодо її підтримки.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Фесенко І. А.

Література: 1. Конкурентоспроможність підприємств машинобудування. URL: http://www.rusnauka.com/14_NPRT_2011/Economics/10_87136.doc.htm. **2.** Стан та напрями розвитку конкурентоспроможності машинобудівної продукції. URL: http://www.m.nayka.com.ua/?op=1&j=efektyvna-ekonomika&s=ua&z=1881. **3.** Державна служба статистики України: офіц. сайт. URL: https://ukrstat.org/. **4.** Щодо сучасного становища та заходів відбудови економік Донецької та Луганської областей: аналіт. записка. URL: http://www.niss.gov.ua/articles/1639/. **5.** Про проведення економічного експерименту на підприємствах гірничо-металургійного комплексу України: Закон України від 14.07.1999 № 934-XIV // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/934-14. **6.** Аналіз проведення економічного експерименту в гірничо-металургійному комплексі України. URL: http://www.ac-rada.gov.ua/control/main/uk/publish/printable_article/164527.

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: ПОКАЗНИКИ РОЗВИТКУ ТА ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ (НА ПРИКЛАДІ УКРАЇНИ)

УДК 331.522.4(477)

Дмитренко Ю. В.

Студент 1 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Знання щодо показників розвитку та проблем формування людського капіталу дуже важливі для визначення загального стану економіки країни загалом. В нашій країні досить гостро стоїть проблема соціального прогресу суспільства і самої людини як кінцевої і головної мети розширеного відтворення.*

Ключові слова: *людський капітал, соціальний ефект, інноваційна економіка.*

Аннотация. *Знание о показателях развития и проблем формирования человеческого капитала очень важны для определения общего состояния экономики страны в целом. В нашей стране достаточно остро стоит проблема социального прогресса общества и самого человека как конечной и главной цели расширенного воспроизводства.*

Ключевые слова: *человеческий капитал, социальный эффект, инновационная экономика.*

Annotation. *Knowledge about indicators of problems and human capital formation are important to determine the overall state of the economy in general. In our country rather acute problem of social progress of society and of the individual as the ultimate and main goal of expanded reproduction.*

Keywords: *human capital, social impact, innovative economy.*

Актуальність цієї теми полягає в тому, що розвиток економіки в цілому прямо залежить від розвитку людського капіталу. Від того, на якому рівні буде розвинена робоча сила країни, яка сама собою являє людський капітал, залежить продуктивність виробництва тієї чи іншої галузі. Від продуктивності залежать об'єми виробництва, а отже, і прибуток галузі, а потім вже країни в цілому.

Мета роботи: розкрити поняття «людський капітал», проаналізувати показники, які впливають на його розвиток, та звернути увагу на чинники, які заважають стрімкому розвитку цього показника в нашій країні, запропонувати шляхи усунення цих чинників.

© Дмитренко Ю. В., 2016

У широкому розумінні людський капітал – це інтенсивний продуктивний чинник економічного розвитку, розвитку суспільства і сім'ї, що включає освічену частину трудових ресурсів, знання, інструментарій інтелектуальної і управлінської праці, місце існування і трудової діяльності, що забезпечують ефективне та раціональне функціонування людського капіталу як продуктивного чинника розвитку.

Внесок у розвиток сучасної теорії людського капіталу зробили Т. Шульц, Г. Беккер, Е. Денісон, Р. Солоу, Дж. Кендрік, С. Кузнець, С. Фабрикант, І. Фішер, Р. Лукас, Х. Боуен, Дж. Кендрик, Л. Туроу, М. Блауг та інші економісти, соціологи й історики.

Розвитком теорії людського капіталу займались як російські науковці, такі як Ю. Толипін, Ф. Волков, М. Солодов, С. Струмилін, Р. Капелюшников, М. Критський, В. Марцинкевич, С. Дятлова, А. Добринін та багато інших, так і українські вчені – О. Грішнова, І. Каленюк, А. Чухно, О. Бородіна, Н. Голікова, В. Мандибура й ін.

Економічна категорія «людський капітал» формувалася поступово і на першому етапі обмежувалася знаннями та здатністю людини до праці. Причому тривалий час людський капітал вважався лише соціальним чинником розвитку, тобто витратним фактором із точки зору економічної теорії. Вважалося, що інвестиції у виховання, в освіту є непродуктивними, витратними. У другій половині XX століття ставлення до людського капіталу і утворення поступово кардинально змінилося [2].

Саймон Кузнець поставив на перше місце стартові потенціали фізичного капіталу а людського капіталу. На перше місце з факторів, що визначають вдале застосування набутого досвіду передових країн, він поставив достатність стартового набутого людського капіталу. І це не випадково. Високий рівень і якість накопиченого людського капіталу необхідні для прискорення інституційних реформ, трансформації держави, технологічного оновлення виробництв, ринкових перетворень економіки тощо. Таким чином, саме досить високі рівень і якість людського капіталу країни, що успішно розвивається, забезпечують її вихід на стабільний темп зростання душового ВВП і підвищення рівня і якості життя населення. Таким чином, людський капітал, за С. Кузнецом, є домінантою можливого стабільного зростання економік країн, що розвиваються.

У сучасному суспільстві людський капітал стає основою багатства. Саме він визначає конкурентоспроможність економічних систем, виступає ключовим ресурсом їх розвитку. Здатність економіки створювати й ефективно використовувати людські ресурси все більшою мірою визначає економічну силу нації, її добробут [1].

На рівень розвитку людського капіталу впливають здоров'я, умови проживання та роботи, екологічний стан середовища. На жаль, випадки травматизму на підприємствах України збільшуються з кожним роком. Так, у головному управлінні підприємств на 2 особи збільшилась кількість випадків виробничого травматизму, у січні – березні 2016 року травмувався 21 робітник, в аналогічному періоді минулого року – 19 [3].

На нашу думку, дуже важливим показником розвитку людського капіталу є освіченість. За даними загальної статистики, населення України належить до числа найбільш освічених націй (Україна займає 4 місце в світі за кількістю громадян із вищою освітою).

Згідно зі статистичними даними, відсоток людей із вищою освітою в Україні – 5, хоч і є дещо вищим за середній показник по країнах ОЕСР (70), але нижчим, ніж, наприклад, у Фінляндії та низці інших економічно розвинених суспільств. Інше питання, що ринок праці не може забезпечити власників дипломів про вищу освіту працевлаштуванням відповідно до їхньої кваліфікації. Зокрема, згідно з даними опитування громадської думки, 58 % населення не згодні з твердженням «вища освіта в Україні дає можливості знайти хорошу роботу» [4].

Іншим, не менш важливим чинником розвитку людського капіталу є індекс економічної свободи. Економічна свобода – це фундаментальне право кожної людини управляти її власною працею і майном. На жаль, за цим показником ми значно відстаємо від інших країн Європи. У новому щорічному рейтингу країн щодо рівня економічної свободи – Індексі економічної свободи 2015 року – Україна посідає 162-ге місце зі 178 країн, у звіті минулого року вона посідала 155-те місце.

Україна набрала 46,9 бала, на 2,4 менше, ніж минулого року. Дослідники відзначають, що Україна погіршила свої позиції за вісьмома з десяти показників, найгірша ситуація з гарантіями прав власності, інвестиціями, управліннями державними витратами [5].

Така ситуація значною мірою гальмує розвиток людського капіталу. Кожен підприємець має розуміти, що людина, яка зацікавлена у прибутку підприємства, буде працювати з більшою пристрастю і зробить все можливе для примноження капіталів фірми.

Для швидшого підняття рівня розвитку людського капіталу треба більше мотивувати працівників. Способи поліпшення мотивації праці можна об'єднати в 4 напрями:

- матеріальне стимулювання;
- вдосконалення організації праці;
- залучення персоналу до процесу управління;
- негрошове заохочення;
- розширення економічної свободи працівників.

Таким чином людський капітал, сформований в результаті інвестицій і накопичений людиною, визначений запас здоров'я, знань, навиків, спроможностей, мотивацій, що доцільно використовуються в тій чи іншій сфері суспільного відтворення, сприяє зростанню продуктивності праці й ефективності виробництва, а отже, впливає на зростання матеріального добробуту людини й економічне зростання держави.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Бережна Н. І.

Література: 1. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ: Знання, 2001. 254 с. **2.** Близнюк В. В. Людський капітал як фактор економічного розвитку. *Економіка і прогнозування.* 2005. № 2. С. 64–74. **3.** Головне управління Держпраці у Херсонській області. URL: http://ks.dsp.gov.ua /category/analit. **4.** Радіо Свобода. URL: http://www.radiosvoboda.org/content/article/26815953.html. **5.** Степаненко Н. О. Інвестування в людський капітал на сучасному етапі розвитку української економіки. *Бізнес Інформ.* 2009. № 11 (2). С. 181–183.

АНАЛІЗ ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 338.246.83

Дмітрієва Г. Е.

Магістрант 2 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто сутність і зміст поняття конкурентоспроможності підприємства. Проаналізовано різні погляди відомих економістів щодо конкурентних переваг. Узагальнено основні чинники формування конкурентоспроможності підприємства. Проведено аналіз світового досвіду з питань конкурентоспроможності.*

Ключові слова: *конкурентоспроможність підприємства, конкурентоспроможність продукції, внутрішні та зовнішні чинники конкурентоспроможності.*

Аннотация. *Рассмотрены сущность и содержание понятия конкурентоспособности предприятия. Проанализированы различные взгляды известных экономистов относительно конкурентных преимуществ. Обобщены основные факторы формирования конкурентоспособности предприятия. Проведен анализ мирового опыта по вопросам конкурентоспособности.*

Ключевые слова: *конкурентоспособность предприятия, конкурентоспособность продукции, внутренние и внешние факторы конкурентоспособности.*

Annotation. *The article considers the essence and content of the concept of competitiveness of the enterprise. Analyzes different views of eminent economists about the competitive advantages. Summarizes the main factors of formation of competitiveness of the enterprise. The analysis of world experience on competitiveness.*

Keywords: *competitiveness, competitiveness of products, internal and external factors of competitiveness.*

В умовах ринкових відносин відбувається зіткнення інтересів різних країн, але економічний виграш отримують лише ті, що мають сильні конкурентні переваги. Проблеми досягнення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання не можуть бути оптимально вирішені без урахування особливостей розвитку конкретної галузі народного господарства. У роздрібній торгівлі споживчими товарами за останні роки зросла конкуренція, що

© Дмітрієва Г. Е., 2016

спричинено як внутрішніми факторами розвитку торгівлі, так і активністю проникнення на український ринок зарубіжних компаній.

З вищезазначеного можна дійти висновку про те, що проблема управління конкурентоспроможністю підприємства є актуальним питанням, вирішенню якого присвячується дана стаття.

Теоретичним основам та принципам управління конкурентоспроможністю підприємства присвячені праці таких відомих економістів: Г. Азоєва, Ф. Котлера, І. Шумпетера, М. Портера та ін. [1; 5; 8; 10]. Розгляду питань розробки шляхів підвищення конкурентоспроможності підприємства приділяли увагу Ю. Мануйлович, О. Дайненко [3; 7]. Однак, незважаючи на значні теоретичні здобутки з питань забезпечення конкурентоспроможності підприємств, багато аспектів цієї проблеми потребують подальшого дослідження. Зокрема, це стосується уточнення сутності та змісту поняття конкурентоспроможності підприємства, а також аналізу чинників формування конкурентоспроможності підприємства.

Метою статті є розгляд основних теоретичних питань конкурентоспроможності, вивчення вітчизняного та світового досвіду з цієї проблематики, а також аналіз підходів до розкриття поняття конкурентоспроможності.

Поняття «конкурентоспроможність підприємства» є одним із важливих індикаторів зростання і розвитку будь-якого підприємства в умовах ринкової системи та розвитку вітчизняного виробництва. Проте конкурентоспроможність підприємства як наукова категорія ще мало вивчена. Причиною цього факту є постійна мінливість умов існування як самого ринку, так і підприємств на ньому. Так, автори Г. Азоєва, П. Зав'ялова, Л. Лозовський трактують конкурентоспроможність як здатність фірми конкурувати на ринках із виробниками та продавцями аналогічних товарів шляхом забезпечення більш високої якості, доступних цін, створення зручності для покупців, споживачів [1; 4].

За думкою М. Портера, конкурентоспроможність підприємства є відображенням відносного рівня ефективності використання усіх видів наявних у цього підприємства виробничих ресурсів [4]. Конкурентоспроможність є порівняльною характеристикою підприємства, яка відображує різницю між рівнем ефективності використання на ньому всіх видів ресурсів порівняно до аналогічних показників інших підприємств певної однорідної групи.

І. Шумпетер зазначає, що конкурентоздатність підприємства – це рівень його компетентності порівняно з іншими підприємствами-конкурентами за такими параметрами, як комунікації, технологія, практичні навички та професійні знання персоналу, рівень стратегічного та поточного планування, політика збуту, рівень управління, якість систем управління, виробництва продукції [10].

З точки зору Р. Фатхуддінова, конкурентоспроможність – це важлива системна ознака певного об'єкта, яка характеризується мірою реального або потенційного задоволення ним наявної конкурентної потреби порівняно з аналогічними об'єктами [9].

Сьогодні вчені визначають конкурентоспроможність підприємства як узагальнюючу оцінку його конкурентних переваг у питаннях формування ресурсного потенціалу, якості задоволення споживчого попиту та досягнутої за рахунок цього ефективності функціонування господарчої системи на момент чи протягом періоду оцінювання. Конкурентоспроможність підприємства є окремою системною категорією, яка відображає ступінь реалізації цілей підприємства в процесі його взаємодії з факторами зовнішнього оточення.

Рівень конкурентоспроможності будь-якого підприємства можна розглядати як характеристику організації протягом відносно тривалого періоду часу. Натомість рівень конкурентоспроможності продукції завжди оцінюється в конкретний часовий період стосовно конкретного ринку збуту. Окрім того, критерії визнання конкурентоспроможності підприємства та продукції є різні. Наприклад, критерієм оцінки конкурентоспроможності продукції розглядається ціна її придбання, натомість при оцінці конкурентоспроможності торговельного підприємства важливими є показники асортименту, гарантійного обслуговування, умов доставки.

Таким чином, можна сформулювати таке визначення конкурентоспроможності підприємства, під яким розуміється комплексна характеристика (здатність) підприємства, що характеризує його можливість у будь-який момент часу і в межах своєї компетенції забезпечувати свої конкурентні переваги та прибутковість із урахуванням адаптації до постійно мінливих умов внутрішнього та зовнішнього середовища, а також вигідно відрізняти підприємство від конкурентів і давати ринкові переваги виробленій продукції або наданню послуг. Також нами пропонується трактування поняття «конкурентоспроможність». Конкурентоспроможність – це результуюча ефективність реалізації наявних конкурентних переваг, характерних для стадії розвитку підприємства.

Отже, аналіз економічних джерел дозволяє зрозуміти, що конкурентоспроможність є відбиттям наявності у підприємства відносних переваг над іншими учасниками ринку (конкурентами) у сферах, які пов'язані з ключовими факторами конкуренції. Оскільки конкурентні переваги є основою забезпечення конкурентоспроможності підприємства, доцільно проаналізувати наявні в сучасній економічній літературі дефініції категорії «конкурентні переваги». Згідно з історичним підходом щодо визначення джерел формування конкурентоспроможності, запропонованим І. Должанським та Ю. Мануйловичем, виникнення конкурентних переваг підприємства обумовлюється насамперед ступенем його відносної відповідності специфічним особливостям того способу виробництва, за яким на цей час відбувається господарська діяльність [2; 7].

Американські економісти визначили чотири основні парадигми конкурентоспроможності, притаманні періоду ремісництва, промисловій революції, «ері якості» при індустріальному виробництві, «ері швидкості» в постіндустріальному суспільстві. Проте слід зазначити, що такий підхід дозволяє тільки принципові вимоги до характеру конкурентоспроможності підприємства та майже не дає можливості визначити конкурентні переваги, притаманні конкретному виробнику на певному ринку в певних конкурентних умовах. Конкурентні переваги є концентрованим виявом переважання підприємства над конкурентами в економічній, технічній, організаційній і інших сферах господарської діяльності, яке можна виміряти економічними показниками (додатковий прибуток, більш висока рентабельність). Тому в діяльності підприємства досягнення більших конкурентних переваг є його головною метою і результатом.

Підсумовуючи викладене, слід зазначити, що згідно з сучасними підходами до управління торговельними підприємствами конкуренція розглядається як вища спонукальна сила, що змушує продавців і виробників продукції підвищувати її якість, знижувати витрати на виробництво, підвищувати продуктивність праці. Більше того, конкуренція формулює нові стандарти господарювання учасників ринку. Це обумовлює необхідність забезпечення високого рівня конкурентоспроможності підприємств, що дозволяє їм ефективно виконувати свої господарські функції в умовах постійного посилення конкурентної боротьби.

Аналіз приведених вище відомих тлумачень сутності конкуренції дозволяє розглядати зазначену економічну категорію як, по-перше, функціональну умову розвитку ринкових відносин; по-друге, змагальність суб'єктів ринку за найбільш вигідні умови виробництва та продажу продукції; по-третє, елемент зовнішнього оточення фірми.

У процесі управління конкурентоспроможністю торговельного підприємства особливу увагу слід приділяти управлінню позиціюванням підприємства на ринку, оскільки саме цей фактор є визначальним для підприємств.

Науковий керівник – старший викладач Кривобок К. В.

Література: 1. Должанський І. З., Загорна Т. О. Конкурентоспроможність підприємства: навч. посіб. Київ: Центр навч. літ., 2006. 384 с. **2.** Дейненко О. С. Стратегія забезпечення конкурентоспроможності торговельного підприємства // *Вісник Тернопільської академії народного господарства.* 2002. Вип. 7/3. С. 119–122. **3.** Зав'ялов Ф. Н. Рангова оцінка конкурентоспроможності масового споживчого товару. *Маркетинг в Росссии и за рубежом.* 2005. № 3 (47). С. 90–103. **4.** Котлер Ф. Маркетинг менеджмент: Экспресс-курс/пер. с англ. Ю. Н. Каптуревского. СПб.: Питер, 2001. 495 с. **5.** Котлик А. В. Дослідження сутності ключових понять теорії конкурентоспроможності підприємства та зв'язків між ними. *Управління розвитком.* 2011. № 4 (101). С. 135–136. **6.** Клименко С. М., Дуброва О. С. Управління конкурентоспроможністю підприємства: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2006. 527 с. **7.** Мануйлович Ю. М. Дослідження сутності та трактування поняття конкурентоспроможності підприємства. *Маркетинг й менеджмент інновацій.* 2013. № 4. С. 274–282. **8.** Портер М. Конкуренция/пер. с англ. О. Л. Пилявского. М.: Вильямс, 2005. 608 с. **9.** Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг менеджмент: монография. М.: Маркетинг, Дашков и К, 2002. 892 с. **10.** Шумпетер Й. А. История экономического анализа: в 3 т. Т. 1. СПб.: Экономическая школа, 2004. 496 с.

ІННОВАЦІЙНА СТРАТЕГІЯ ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 658

Дорошенко Д. А.

Магістрант 2 року навчання
факультету менеджмента і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто поняття стратегії та механізм формування інноваційної стратегії підприємства на основі теоретичного аналізу досліджень закордонних і вітчизняних вчених.*

Ключові слова: *інноваційна стратегія, стратегія, інновації, розвиток, стратегічний менеджмент.*

Аннотация. *Рассмотрены понятие стратегии и механизм формирования инновационной стратегии предприятия на основе теоритического анализа исследований зарубежных и отечественных ученых.*

Ключевые слова: *инновационная стратегия, стратегия, инновации, развитие, стратегический менеджмент..*

Annotation. *The article discusses the concept of strategy and mechanism of formation of innovative strategy of the enterprise, based on the analysis in theory research of foreign and domestic scientists.*

Keywords: *innovation strategy, strategy, innovation, development, strategic management.*

На сьогодні розвиток підприємства неможливий без застосування інновацій. Науково-технічний прогрес, визнаний у всьому світі як найважливіший фактор економічного розвитку, все частіше і в західній, і у вітчизняній літературі пов'язується з поняттям інноваційного процесу. Це єдиний процес, що поєднує науку, техніку, економіку, підприємництво й управління. Він полягає в одержанні нововведення, починається від зародження ідеї і завершується її комерційною реалізацією, охоплюючи, таким чином, весь комплекс відносин: виробництво, обмін, споживання. Все більш очевидним стає те, що головною характерною рисою нових систем внутрішньофірмового управління має стати орієнтація на довгострокову перспективу, проведення фундаментальних досліджень, диверсифікацію операцій, інноваційну діяльність, максимальне використання творчої активності персоналу, що передбачає необхідність формування інноваційної стратегії підприємства.

Проблемам інноваційних підходів і розроблення інноваційних стратегій розвитку підприємства присвячено праці таких вчених, як Д. Аакер, І. Ансофф, Т. Гринько, О. Єфремов, А. Захарченков, О. Корнух, В. Павлова, М. Портер, О. Ястремська та ін. Проте питання визначення впливу інноваційної стратегії на розвиток підприємства і досі залишаються актуальними.

Актуальність теми статті обумовлена основними положеннями «Стратегії інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів». Головною метою цієї стратегії є визначення, обґрунтування і створення механізмів реалізації нової державної інноваційно-інвестиційної політики стосовно здійснення узгоджених змін в усіх ланках національної інноваційної системи, спрямованих на кардинальне зростання її впливу на економічний і соціальний розвиток країни шляхом створення відповідних привабливих внутрішніх умов і підвищення стійкості вітчизняної економіки до тиску зовнішніх умов, що обумовлені глобалізацією і неолібералізацією економічного життя [9]. Цей проект є інноваційною стратегією, яка започатковує позитивні зміни у державі. Зміни на державному рівні значною мірою залежать від трансформації на мікроекономічному рівні, а саме на рівні підприємств.

Ціль статті полягає у проведенні теоретичного аналізу особливостей інноваційної стратегії та обґрунтуванні їх значення у процесі розвитку підприємства.

Формування основ науки про стратегічне планування на підприємстві почалося на початку XX ст. У табл. 1 наведено підходи до трактування сутності стратегії підприємства.

Таблиця 1

Підходи до трактування сутності стратегії підприємства

Автор	Трактування сутності стратегії
1	2
А. Чандлер	Визначає довгострокові цілі підприємства та намічає дії і розміщує необхідні для вирішення поставлених задач ресурси [8, с. 180]

© Дорошенко Д. А., 2016

Закінчення табл. 1

1	2
Р. Акофф	«…процес прийняття та оцінки цілого ряду взаємопов'язаних рішень, які визначають певну діяльність…» та «…бажаний майбутній стан…» підприємства [1, с. 131–133]
І. Ансофф	Набір правил для прийняття рішень, якими організація керуються у своїй діяльності [2, с. 68]
Л. Євенко	Конкретизація шляху розвитку підприємства виходячи з динаміки зовнішнього середовища за допомогою формування довгострокових цілей, пошуку ресурсів для їх досягнення і планування дій на перспективу [4, с. 24]
М. Портер	Створення унікальної і вигідної позиції, яка передбачає певний вибір видів діяльності [6, с. 65]
Г. Мінцберг	Сукупність п'яти «п»: план, прийом, патерн, позиція, перспектива [5, с. 33–43]

Із наведеної табл. 1 можна зробити висновок, що стратегія – це позиція підприємства, яка визначає його принципи діяльності, цілі, задачі та ресурси, потрібні для їх реалізації. Вибір тієї чи іншої стратегії визначальним чином впливає на подальший розвиток підприємства. Д. Хайдуков розглядає розвиток підприємства як його необоротну зміну, внаслідок чого змінюються якісні і кількісні показники діяльності підприємства, відзначаючи при цьому важливу роль позитивної динаміки такої зміни, характерної для прогресивного розвитку [7]. Основними показниками прогресивного розвитку підприємства є: збільшення активів (капіталу); збільшення виручки від реалізації; збільшення прибутку; збільшення частки ринку.

Досягнення цих показників передбачає необхідність визначення факторів впливу на прогресивний розвиток підприємства. Прогресивний розвиток підприємства може відбуватися у таких формах:

– екстенсивній (кількісні зміни) – зростання масштабів виробництва та продажів на існуючому обладнанні, технологіях шляхом збільшення їх кількості або підвищення завантаження невикористаних виробничих потужностей із залученням додаткової робочої сили та матеріально-технічних ресурсів. На сучасному етапі розвитку економіки підприємства поки йдуть цим шляхом;

– інтенсивній (якісні зміни) – збільшення виробництва та продажу продукції на базі впровадження нової техніки, технологій, вдосконалення прийомів праці, більш раціонального завантаження наявного обладнання, його модернізації. При цьому на підприємстві виконуються і використовуються науково-дослідні та дослідно-конструкторські розробки (НДДКР). В умовах розвинутого ринкового господарства – це переважний шлях розвитку підприємств.

Кожна з цих форм прогресивного розвитку підприємства передбачає використання тієї чи іншої стратегії, яка визначає його шлях, але інтенсивний розвиток частіше пов'язаний з інноваційною стратегією підприємства. В рамках формування загальної корпоративної стратегії фірми зазвичай виділяють такі її складові: підприємницьку стратегію; виробничу стратегію; науково-технічну стратегію; маркетингову стратегію; інноваційну стратегію [3].

Інноваційна стратегія розвитку підприємства – це комплекс цілей і установок, правил прийняття рішень і способів переходу підприємства з наявного положення в нове на основі впровадження інновацій – технологічних, продуктових, організаційних, управлінських, економічних, соціальних. Інакше кажучи, інноваційна стратегія є складовою частиною загальної стратегії організації, в результаті реалізації якої забезпечується нова якість виробництва й управління. Вона реалізується на основі прогресивних нестандартних обґрунтованих управлінських рішень, що приймаються з урахуванням специфіки роботи організації.

Залежно від умов мікро- та макросередовища організація може вибрати один із основних видів інноваційної стратегії: адаптаційний, оборонний, пасивний або творчий, наступальний, активний.

Як і будь-яка стратегія, інноваційна має цілі, завдання, спрямовані на досягнення цілей, а також процеси, реалізація яких забезпечує вирішення поставлених завдань. Сукупність таких процесів та їх вплив на показники прогресивного розвитку підприємства наведено у табл. 2.

Таблиця 2

Вплив інноваційної стратегії на прогресивний розвиток підприємства

Процеси інноваційної стратегії	Номер показника розвитку, на який впливає процес інноваційної стратегії	Показники прогресивного розвитку підприємства
1	2	3
вдосконалення раніше освоєних продуктів і технологій	1-4	
створення, освоєння і використання нових продуктів і процесів	1-4	
підвищення якісного рівня техніко-технологічної бази виробництва	1-4	
підвищення якісного рівня науково-дослідної та дослідно-конструкторської бази	1-4	

Закінчення табл. 2

1	2	3
підвищення ефективності використання кадрового й інформаційного потенціалу	1-3	1. Збільшення активів (капіталу) 2. Збільшення виручки від реалізації 3.Збільшення прибутку 4.Збільшення частки ринку
досягнення конкурентних переваг інноваційного продукту перед аналогічними продуктами на внутрішньому і зовнішньому ринку	1-4	
раціоналізація ресурсної бази	1-3	

З табл. 2 видно, що реалізація процесів інноваційної стратегії впливає на прогресивний розвиток підприємства.

Таким чином, на основі узагальнення та аналізу теоретичних підходів до визначення складових інноваційної стратегії доведено її значну роль у прогресивному розвитку підприємства.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мартиненко М. В.

Література: 1. Акофф Р. Акофф о менеджменте/под ред. Л.А. Волковой. СПб.: Питер, 2002. 448 с. **2.** Ансофф И. Стратегическое управление. М.: Экономика, 1989. 520 с. **3.** Глухов В. В. Ситуационный анализ (деловые игры для менеджмента). СПб.: Спецлитература, 1999. 223 с. **4**. Евенко Л. Стратегия в акционерном обществе. Журнал для акционеров. 1996. № 7. С. 19–24. **5.** Минцберг Г., Куин Дж., Гошал С. Стратегический процесс/пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. СПб.: Питер, 2001. 688 с. **6.** Портер М. Конкуренция: учеб пособие. М.: Вильямс, 2001. 495 с. **7.** Хайдуков Д. С., Тасалов К. А. Реализация концепции устойчивого развития в региональном управлении // Сборник материалов 1-й науч.-практ. конф. «Эффективное управление». М.: Полиграф сервис, 2015. 206 с. **8.** Карлофф Б. Деловая стратегия: концепция, содержание, символы. М.: Экономика, 1991. 240 с. **9.** Комітет з питань науки і освіти. URL: http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/doccatalog/list?currDir= 48718.

СПОЖИВЧИЙ КОШИК В УКРАЇНІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ КРАЇНИ

УДК 330.163

Дуброва Т. В.

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

Анотація. *Розглянуто формування споживчого кошику в Україні на сьогодні, а також особливості його впровадження та розвитку.*

Ключові слова: *споживчий кошик, економіка, мінімальна зарплата, прожитковий мінімум.*

Аннотация. *Рассмотрено формирование потребительской корзины в Украине на сегодняшний день, а также особенности ее внедрения и развития.*

Ключевые слова: *потребительская корзина, экономика, минимальная зарплата, прожиточный минимум.*

Annotation. *examined the formation, development and problems of the consumer basket in Ukraine today, and it features the introduction and development.*

Keywords: *consumer basket, the economy, minimum wage, living wage.*

© Дуброва Т. В., 2016

Термін «споживчий кошик» дуже часто зустрічається у всьому світі. Це необхідний набір товарів і послуг, без яких людина не може прожити. На думку чиновників, склад споживчого кошику дозволяє українцям не голодувати, більш-менш пристойно одягатися і навіть користуватися певним набором сервісних послуг. Але якщо раніше при твердому курсі валюти на рівні 8 гривень за долар впоратися з гаманцем можна було, то сьогодні це завдання непосильне навіть економним громадянам. Спробуємо зрозуміти, що можна було купити на мінімальну заробітну плату навесні 2015 року, і які товари доступні для українців зараз.

Споживчий кошик України був прийнятий у 2000 році. З того часу його ретельно не переглядали. Доповнювали, начебто перераховували вартість, збільшували прожитковий мінімум, але картина залишилася сумною. В 2012 році, наприклад, корзина була в черговий раз доповнена, але за цінами 10-річної давності. Весь цей час люди намагалися звернути увагу на проблему, але чиновники збільшували кошик рівно на стільки, на скільки вистачало бюджетних коштів [6, с. 229].

Так, наприклад, загальний показник вартісної оцінки споживчого кошику в 2014 році становив 1176 грн. В грудні 2015 його підняли до 1218 грн, а станом на 2016 рік – 1378 грн. До речі, ООН визначив світовий поріг місячного доходу на особу в розмірі 510 дол. Це означає, що якщо людина отримує менше, то вона живе за межею бідності.

Сьогодні у споживчому кошику України налічується 300 послуг. Для порівняння слід сказати, що в Іспанії та Німеччині – близько 480, Англії – 350. Українці за підсумками 2013 року на продукти харчування витрачали 55 % свого доходу, станом на сьогодні ця частка складає 98 %. Якщо комунальні платежі сплачуватимуться вчасно, то більшість наших співвітчизників житимуть за межею бідності. Зазначимо, що в Іспанії, Франції та Німеччині частка витрат від загальних доходів не перевищує 15 %. А в цілому жителі Європи витрачають менше 20 % на їжу [1].

Споживчий кошик України (склад якої більш ніж скромний для працездатної людини) передбачає такий набір продуктів харчування для працездатного населення (кг/місяць на 1 особу) (табл. 1).

Згідно з нашими розрахунками, в 2015 році українець повинен був витрачати 1351 гривню на місяць при дотриманні цих норм. Наприклад, чай, спеції і сіль навіть не вказані в списку. Виходячи з розрахунків експертів, тільки на поточні витрати – харчування, вирішення побутових проблем (дрібний ремонт, хімчистка , ліки, проїзд, оплату комунальних послуг - на місяць нині йде 2230 грн у працюючого українця і 1862 грн – у пенсіонера, який менше їсть і не платить за проїзд. Тобто має мінімальний прибуток навіть до рівня мінімального набору щоденних товарів і послуг недотягує майже вдвічі [2].

Таблиця 1

Складові харчування споживчого кошику України

Найменування продукту	Кількість на місяць	Сума на місяць (грн)
1	**2**	**3**
Хлібопродукти		
Борошно пшеничне	800 грн	12
Хліб	5,2 кг	42
Макарони	300 грн	5
Рис	200 грн	7
Гречка	200 грн	5
Вівсянка	100 грн	2
Бобові	200 грн	4
Овочі та фрукти		
Картопля	7,9 кг	40
Капуста	2,3 кг	21
Помідори, огірки	2,1 кг	146
Морква, буряк	1,5 кг	9
Цибуля, часник	800 грн	10
Фрукти (цитрусові)	5 кг	250
Сухофрукти (груші, яблука)	300 грн	17
М'ясо		
Яловичина	1,2 кг	117
Свинина	700 грн	54
Птиця домашня	1 кг	60
Сало	200 грн	8
Ковбасні вироби (сосиски)	800 грн	53

Закінчення табл. 1

1	2	3
Молочні продукти		
Молоко	5 л	50
Масло вершкове	400 грн	42
Сир твердий	300 грн	27
Сир м'який	800 грн	42
Сметана	400 грн	14
Риба		
Свіжа (короп)	600 грн	30
Оселедець	300 грн	22
Інші продукти		
Яйця	18 шт.	28
Олія соняшникова	600 мл	17
Маргарин	200 гр	5
Цукор	2 кг	36
Кондитерські вироби	1,1 кг	76
Разом:	1351 грн	

На цей час жоден українець не обходиться таким елементарним набором продуктів. Медичні норми за калорійністю і енергетичною цінністю у рази вищі. За оцінками дієтологів, мінімальний збалансований набір на місяць продуктів у минулому році можна було придбати за 600–700 грн, зараз же це значення сягає 2 тис. грн.

Діти згідно з нормами споживчого кошику обділені памперсами й іграшками. Такий висновок можна зробити з того, що норми одягу для них практично такі ж, як і для дорослих. Необхідність у шкільному приладді не враховують взагалі.

Якщо говорити про ціни, то ще рік тому одягтися українцю можна було приблизно за 2 тис. грн. Сьогодні ж курс долара впливає на ринок збуту. З такими товарами, як джинси, трикотаж, верхній одяг – зовсім стався переворот, оскільки ціни на них зросли вдвічі.

Судячи з розміру мінімальної заробітної плати, стригтися, голитися, ремонтувати одяг українцям не потрібно взагалі. В аптечці закріплені бинт, йод, валідол та аспірин. Противірусні препарати, імуномодулятори, елементарні спазмолітики та антигістамінні препарати не входять до складу споживчого кошику.

Українцям не зазначено носити окуляри та користуватися дезодорантами. Незважаючи на те, що і раніше цих позицій у споживчому кошику не було, пересічний українець міг дозволити собі елементарні засоби гігієни, засоби для догляду за шкірою. Сьогодні ж ціни дуже високі, тому що все залежить від долара, а отже, дорожчає імпорт товарів, і зростає недовіра населення до національної валюти.

Виходячи з викладеного вище, реалії країни такі, що курс валюти «повзе вгору». За курсом валют повзе і бензин, а як наслідок – і плата за проїзд, і багато інших речей [3].

Реальна вартість споживчого кошику в Україні, навіть такою скромною, яка вона є на сьогодні, вже явно не 1378 грн. Проте пенсії і соціальні виплати продовжують виплачувати саме в такому розмірі. Звичайно ж, більшість працюючого населення не отримує мінімальну зарплату. Навіть якщо і отримує, то тільки на папері. Однак якщо відняти витрати на транспорт, який з кожним днем дорожчає, то залишиться грошей як раз на 172 г хліба на добу на сніданок і склянку молока на обід [4].

Постачальники торговельних мереж зазначають, що українці все більш охоче переходять на товари вітчизняного виробництва. Багатьох не бентежить і наявність на полицях уціненої української продукції. Адже їсти хочеться завжди. З часом, при стабілізації курсу, можуть подешевшати паливо й імпортні складові. Але, враховуючи ризики внаслідок валютних коливань, станеться це нескоро.

На цьому етапі підготовка до науково-громадської експертизи кошика вже йде: провести її доручили Мінсоцполітики, Мінекономрозвитку, МОЗ та Мінфіну. Новий споживчий кошик може бути поданий на затвердження Кабміну до кінця цього року. Але що конкретно в ньому зміниться, поки сказати важко. За оцінками експертів, новий споживчий кошик, ймовірно, буде розрахований за європейським зразком. Однак це не означає, що влада відразу ж підвищить прожитковий мінімум. До нього включать витрати на відпочинок, освіту, лікування, переглянуть норми з одягу, споживчих товарів і ліків. Але поки економіка не відновиться, можуть ввести «мінімальний кошик», який значно не відрізнятиметься від нинішнього [5].

Таким чином, поки уряд декларує безпідставність підвищення цін і обіцяє стримати його шляхом інтервенцій борошна та цукру на внутрішній ринок, українці активно змітають із полиць супермаркетів все, що по

кишені. Адже з тим, що запасів продовольства вистачає, не посперечаєшся. Тільки немає запасів грошей у громадян України.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Семенченко А. В.

Література: 1. Споживчий кошик українців: що сьогодні можна купити на зарплату. URL: http://112.ua/statji/potrebitelskaya-korzina-ukraincev-chto-segodnya-mozhno-kupit-na-zarplatu-203823.html. **2.** Що мають українці із споживчого кошику. URL: http://finance.obozrevatel.com/business-and-finance/13025-chto-dostupno-ukraintsam-s-potrebitelskoj-korzinyi-infogra-fika.htm. **3.** Як новий споживчий кошик вплине на життя українців. URL: http://rian.com.ua/view/20160226/1005820238.html. **4.** Споживчий кошик 2014 в Україні. URL: http://biznesinalogi.com/potrebitelskaya-korzina-2014-v-ukraine/. **5.** Скільки коштує реальний споживчий кошик українця. URL: http://finance.bigmir.net/budget/59132-Skol-ko-stoit-real-naja-potrebitel-skaja-korzina-ukrainca. **6.** Гончарова С. Ю., Семенченко А. В., Гончаров А. Б. Прожитковий мінімум як соціально-економічний важіль в контексті соціальної стратифікації суспільства. URL: http://www.repository. hneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/11799/Семенченко_стаття%202016.pdf.

ОСОБЛИВОСТІ АНТИМОНОПОЛЬНО-КОНКУРЕНТНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ НА ПРИКЛАДІ ПРИРОДНИХ МОНОПОЛІЙ

УДК 346.546

Дудник А. А.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто сутність та особливості антимонопольно-конкурентної політики держави на прикладі природних монополій, а також наведено шляхи її вдосконалення з метою підвищення рівня захисту суб'єктів господарювання від недобросовісної конкуренції.*

Ключові слова: *антимонопольне регулювання, державний сектор економіки, природні монополії, конкуренція.*

Аннотация. *Рассмотрены сущность и особенности антимонопольно-конкурентной политики государства на примере естественных монополий, а также приведены пути ее усовершенствования с целью повышения уровня защиты субъектов хозяйствования от недобросовестной конкуренции.*

Ключевые слова: *антимонопольное регулирование, государственный сектор экономики, естественные монополии, конкуренция.*

Annotation. *The paper discusses the nature and features of the antimonopoly and competitive policy of the state as an example of natural monopolies, and provides ways to improve in order to increase the level of protection of business entities from unfair competition.*

Keywords: *antitrust, the public sector, natural monopolies, competition.*

На сьогодні антимонопольна політика є одним з найважливіших компонентів економічної політики держави. Антимонопольна політика й антимонопольне законодавство не мають на меті заборону або ліквідацію монопольних утворень. Тому реальне завдання антимонопольної політики полягає в тому, щоб поставити діяльність монополії на державний контроль, виключити можливість зловживання монопольним положенням. Вона визна-

© Дудник А. А., 2016

чає, з одного боку, соціальне становище громадян у державі, з іншого – рівень економічного розвитку країни, ступінь конкурентності ринку. Зважаючи на це, доцільним буде розглянути цей напрям економічної політики більш детально. В Україні різні аспекти змісту та правового забезпечення антимонопольної політики досліджували такі представники юридичної науки, як О. Мельниченко, Н. Саніахметова, С. Валітов, О. Бакалінська, Л. Біла, О. Когут, І. Лук'янець, О. Пономарьов та деякі інші вчені [1, с. 27–31].

Поняття антимонопольної політики закріплено у ст. 10 Господарського кодексу України і визначається, з однієї сторони, як сукупність заходів держави щодо припинення зловживання монопольним становищем (тобто нагляд за дотриманням антимонопольного законодавства), а з іншої – як створення нових монополій і монополістичних об'єднань. Основними обов'язками держави у її діяльності щодо проведення антимонопольної політики є створення антимонопольного законодавства, яке б регулювало діяльність вже інаявних монополій, а також прийняття законів, які б не допускали антиконкурентних дій, а також передбачали відповідальність за недобросовісну конкуренцію [2].

Державний контроль за дотриманням антимонопольного законодавства, захист інтересів підприємців від зловживання монопольним положенням і недобросовісною конкуренцією здійснюється Антимонопольним комітетом України відповідно до його компетенції.

Основним завданням Антимонопольного комітету України згідно зі ст. 3 Закону України «Про Антимонопольний комітет України» є участь у формуванні та реалізації конкурентної політики в частині:

1) здійснення державного контролю за дотриманням законодавства про захист економічної конкуренції на засадах рівності суб'єктів господарювання перед законом і пріоритету прав споживачів, запобігання, виявлення і припинення порушень законодавства про захист економічної конкуренції;

2) контролю за концентрацією, узгодженими діями суб'єктів господарювання та регулюванням цін (тарифів) на товари, що виробляються (реалізуються) суб'єктами природних монополій;

3) сприяння розвитку добросовісної конкуренції;

4) методичного забезпечення застосування законодавства про захист економічної конкуренції [3].

Основним змістом сучасного етапу антимонопольної політики в Україні є захист уже створеного конкурентного середовища, підвищення ефективності функціонування наявних конкурентних відносин. Це призвело до трансформації антимонопольної політики держави у конкурентну політику, а антимонопольного законодавства – в конкурентне законодавство, тобто систему заходів держави щодо створення та розвитку конкурентного середовища, регулювання конкурентних відносин і конкурентного процесу з метою підтримки та заохочення економічної конкуренції, боротьби з негативними наслідками монополізму, захисту законних інтересів підприємців і споживачів, сприяння розвитку цивілізованих ринкових відносин, створення конкурентоспроможного вітчизняного виробництва.

Розглянемо на конкретних прикладах прояви монополізму в Україні. На сьогодні монополістами в Україні є: «Нафтогаз України», «Укрспецекспорт», «Енергоатом», «Укрзалізниця» тощо. Також до монополій відносять централізоване енерго-, світло-, газо-, тепло- та водопостачання, оскільки сумнівно, що ці технології в Україні будуть коли-небудь змінені [4].

В Україні від діяльності природних монополій залежить стан економіки. Близько 10 % ВВП припадає на послуги зв'язку та житлово-комунальної сфери, ще 10 % – на обсяг виробництва «Нафтогаз України». Мета створення і діяльності комунальних підприємств – задоволення соціальних потреб суспільства. На цей час ці монополії переживають кризу, з якої може вивести тільки нове законодавство про місцеве самоврядування і оновлення практики його застосування і захисту. Але встановлення реальних цін і тарифів, які дозволятимуть функціонувати підприємствам беззбитково, призведе до соціального вибуху серед населення і значно підвищить кризу комунальних несплат [4; 5, с. 142].

Вирішення цих проблем можливе лише за комплексного економіко-правового регулювання статусу комунальних підприємств із урахуванням їх монопольного положення на ринку житлово-комунальних послуг. За умов удосконалення правового статусу комунальних підприємств вони зможуть покращити якість послуг і з дотаційних перетворитись на прибуткові.

Сьогодні доказом недосконалості державного регулювання діяльності монополій є зловживання своїм економічним положенням. За відсутності дієвого механізму регулювання суб'єкти природних монополій дозволяють собі нелояльну поведінку стосовно споживачів послуг, що за неможливості протиставити монопольній владі належний супротив викликає численні скарги до всіх державних органів, які, як здається споживачам, можуть допомогти їм захистити свої права. За даними Антимонопольного комітету України, щорічно близько 60 % порушень антимонопольного законодавства чиняться саме природними монополіями. В основному порушення стосуються питань ціноутворення та цінової дискримінації [4; 6].

Антимонопольним комітетом України запропоновано конкретні заходи щодо вдосконалення державного регулювання у сфері природних монополій, обмеження монополізму та сприяння розвитку конкуренції в

окремих галузях, зокрема, електроенергетиці, газопостачанні, житлово-комунальному господарстві, на транспорті.

По-перше, це встановлення чіткої, прозорої і недискримінаційної системи тарифоутворення на послуги природних монополій, створення системи моніторингу фактичного рівня тарифів для споживачів комунальних послуг. Вирішенню наявних проблем сприятиме й створення Національної комісії з питань регулювання суб'єктів природної монополії у галузі зв'язку, однією із функцій якої є ліцензування діяльності суб'єктів господарювання у сфері надання телекомунікаційних послуг і послуг поштового зв'язку.

По-друге, це формування законодавчих умов для функціонування незалежних регулюючих органів, визначення їх компетенції та повноважень. Доцільним рішенням проблеми було б запровадження відкритої системи й умов доступу до цінового прогнозування на житлово-комунальні послуги.

Передумовою для впровадження такої політики є формування нових організаційно-правових форм, зміна економічних відносин, перетворення законодавчої і нормативної бази, технічне переоснащення та модернізація у житлово-комунальному господарстві України з метою підвищення ефективності та надійності його функціонування, забезпечення сталого розвитку для задоволення потреб населення і господарського комплексу в житлово-комунальних послугах відповідно до встановлених нормативів і національних стандартів [7].

Таким чином, наявна система державного регулювання діяльності природних монополій на ринку комунальних послуг є недосконалою, що зумовлює необхідність її розвитку. Структура сучасної системи державного регулювання діяльності природних монополій на ринку комунальних послуг повинна враховувати традиції країни у сфері державного управління, існуючий державний та адміністративно-територіальний устрій, узгоджуватись із загальними принципами та пріоритетами державної регуляторної політики, а також із процесом реформ, що проводяться у сфері житлово-комунального господарства. Процес удосконалення системи державного регулювання діяльності природних монополій на ринку комунальних послуг потребує певного часу та зусиль від усіх його учасників.

Дослідження свідчить, що основними завданнями щодо удосконалення системи державного регулювання діяльності природних монополій є: створення правового поля розвитку системи державного регулювання діяльності природних монополій; визначення органу, уповноваженого здійснювати регуляторну політику щодо суб'єктів на ринку комунальних послуг; забезпечення рівних можливостей доступу до комунальних послуг, що надаються природними монополіями; налагодження тісних зв'язків із громадськістю та засобами масової інформації; визначення нових концептуальних засад організації системи державного регулювання діяльності природних монополій на ринку комунальних послуг з урахуванням сучасних умов розвитку України та норм і правил ЄС.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Грецький Р. Л. Механізм захисту конкуренції в контексті антимонопольної політики України. *Формування ринкових відносин в Україні.* 2008. № 1 (80). С. 27–31. **2.** Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 436-IV // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon.rada.gov.ua/cgibin/laws/main.cgi?nreg=436-15. **3.** Про Антимонопольний комітет України: Закон України від 26.11.1993 № 3659-12 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/3659-12. **4.** Звіт Антимонопольного комітету України за 2015 р. URL: http://www.amc.gov.ua. **5.** Павленко І. М. Мікроекономіка: навч. посіб. Київ: Центр навч. літ., 2006.142 с. **6.** Кольцова Д.В., Романенко В.В. Аналіз проблем розвитку конкуренції і обмеження монополізму в Україні. *Економічний простір.* 2008. № 18. С. 42–26. **7.** Про Загальнодержавну програму розвитку конкуренції на 2014–2024 роки: Проект закону України від 10.10.2013 № 3406. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JG2MM00A.html.

ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

УДК 331.101.3

Дукач А. В.

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

Анотація. *Досліджено мотивацію персоналу, виявлено її вплив на ефективність і результативність організації. Розглянуто види, форми, методи й ефективні способи мотивування персоналу. Визначено проблеми у цій сфері та запропоновано шляхи їх вирішення.*

Ключові слова: *мотивація, персонал, організація, трудова діяльність, стимулювання, продуктивність, ефективність.*

Аннотация. *Исследована мотивация персонала, определено её влияния на эффективность и результативность организации. Рассмотрены виды, формы, методы и эффективные способы мотивирования персонала. Выявлены основные проблемы в данной сфере, и предложены пути их решения.*

Ключевые слова: *мотивация, персонал, организация, трудовая деятельность, стимулирование, производительность, эффективность.*

Annotation. *The article is devoted to the research of the personnel motivation, determination its impact on efficiency and effectiveness of the organization. It discusses the types, forms, methods, and effective ways to motivate staff. Problems and ways of its solution are also disclosed.*

Keywords: *motivation, personnel, organization, labor activity, incentive, productivity, efficiency.*

Мотивація персоналу є одним із найголовніших завдань керівників і менеджерів по персоналу у будь-якій компанії або ж організації. Кожна людина має різні мотиви для роботи, тому роботодавці, які зацікавлені в залученні, а головне – в утриманні та розвитку хороших фахівців, використовують різні види та методи мотивації. Усі люди працюють із різних причин і для різних цілей, а отже, і методи мотивування повинні бути різними та придатними для того чи іншого фахівця.

Дослідженню проблематики мотивації персоналу були присвячені роботи таких відомих зарубіжних і вітчизняних учених і авторів: А. Маслоу, Л. Портера, Е. Лоулера, Ф. Геруберга, Р. Дафта, Д. Мак-Грегора, К. Альдерфера, Д. Мак-Клелланда, В. Скіннера, О. Доровського, О. Іванісова, В. Лугової та ін.

Метою дослідження є розкриття сутності мотивації персоналу, виявлення її впливу на ефективність, продуктивність і результативність організації, розгляд методів, способів, видів, форм і теорій мотивування персоналу.

Для досягнення цієї мети потрібно:

- вивчити зміст поняття «мотивація персоналу»;
- розглянути методи, види, форми та теорії мотивації персоналу;
- виявити проблеми мотивування персоналу та способи їх вирішення.

Об'єктом дослідження виступає мотивація персоналу в організації, а предметом – методи, способи та принципи мотивування, які використовуються в управлінні персоналом.

Насамперед слід розглянути поняття «мотивація персоналу». Існує безліч різних трактувань мотивації персоналу, адже кожен автор вкладає у зміст цього поняття своє бачення і свою точку зору. Наприклад, відомий американський фахівець Р. Дафт мотивацію розглядає як сили, що існують усередині людини або поза нею, і які спонукають до виконання певних дій. М. Мескон трактує мотивацію як процес пробудження в особистості тих чи інших мотивів із метою спонукання її до певних дій за допомогою зовнішнього впливу. Е. Уткін вкладає у зміст поняття «мотивація» стан особистості, що визначає ступінь активності та спрямованості дій людини в конкретній ситуації. Тож така різноманітність визначень засвідчує, що мотивація персоналу – це складне та багатопланове явище, яке потребує всебічного вивчення [1].

Можна розглянути мотивацію персоналу з точки зору одержуваних благ, тоді її можна розділити на два основні види – матеріальну та нематеріальну. Обидва ці види мотивації персоналу застосовуються для успішного впровадження системи якості та підтримки її працездатності. Як правило, ці види застосовуються спільно.

Залежно від рівня управління та поставлених цілей, співвідношення матеріального та нематеріального видів мотивації змінюється. Матеріальна мотивація передбачає отримання певних матеріальних благ, які можуть бути

© Дукач А. В., 2016

виражені в грошах, матеріальних об'єктах або ж послугах. Цей вид мотивації персоналу застосовується на рівні мотивації кожного окремого співробітника або ж груп.

На рівні мотивації колективу організації в цілому він застосовується рідше, оскільки є малоефективним. Що стосується нематеріальної мотивації персоналу, то вона спрямована на отримання співробітниками емоційної вигоди. Вона може виявлятися у різних формах.

Наприклад, підвищення самооцінки, психологічний комфорт, гордість за свою працю тощо. Цей вид мотивації застосовується на всіх рівнях мотивації персоналу. А найбільш часто його застосовують для мотивації усього колективу організації, бо він дозволяє «сформувати» причетність кожного співробітника до організації.

Мотивація являє собою довгостроковий вплив на робітника з метою зміни за заданими параметрами структури ціннісних орієнтацій та інтересів. При цьому мотивація – це процес свідомого вибору людиною того або іншого типу поводження, зумовленого комплексним впливом зовнішніх і внутрішніх чинників [2].

Зовнішня мотивація передбачає надання впливу на персонал – позитивного або негативного, що призведе до отримання певного результату. При його досягненні персонал отримує або блага, або покарання. Що стосується внутрішньої мотивації, то вона передбачає прагнення персоналу виконувати певні дії. Їх виконання приносить співробітникам задоволення. Однак внутрішня мотивація зовсім не означає, що персонал не буде шукати власної вигоди [3].

У наш час розглядаються також і теорії мотивації, які розроблялися вченими протягом ХХ ст. Ці достатньо обґрунтовані теорії мотивації можна поділити на дві основні групи: змістовні та процесуальні. Змістовні теорії мотивації базуються на принципі ідентифікації тих «внутрішніх сил», що спонукають людей діяти певним чином. До цих теорій належать: ієрархія потреб (А. Маслоу), теорія існування, зв'язку та зростання (К. Альдерфер), теорія двох факторів (Ф. Герцберг) та теорія трьох потреб (Д. Мак-Клелланд).

Розглянемо кожну окремо.

1) Теорія ієрархії потреб Маслоу полягає у тому, що керівник, перш ніж мотивувати свого підлеглого, потрібен визначити, які саме потреби спонукають його до праці. При цьому йому необхідно зважати на те, що ці потреби з часом змінюються і неможливо розраховувати, що мотивація, яка спрацювала один раз, буде ефективною завжди.

2) Теорія Альдерфера говорить про те, що людей турбують тільки три потреби – потреба існування, потреба спілкування з іншими та потреба свого кар'єрного зростання та розвитку. Саме ці три потреби є аналогічними до потреб, виділених Маслоу. Потреба існування – фізіологічна потреба, потреба спілкування з іншими – соціальна потреба, а потреба розвитку – потреба в самореалізації.

3) Теорія Герцберга – це природне продовження теорії Маслоу: мотиватори сконцентровані на верхніх рівнях ієрархії потреб Маслоу, тоді як гігієнічні фактори являють собою потреби нижніх рівнів. Ця теорія була створена на основі даних, отриманих в результаті інтерв'ю. Тих, у кого брали інтерв'ю, просили описати ситуації, в яких вони відчували повне задоволення або, навпаки, незадоволення від роботи. Герцберг дійшов висновку, що задоволеність і незадоволеність працею можуть бути викликані різними чинниками. Так, були виділені «мотиватори» (чинники, що роблять позитивний вплив на мотивацію) і «чинники контексту», або «гігієнічні чинники» (чинники, що роблять негативний вплив на мотивацію, визначають незадоволення від роботи).

4) Теорія Мак-Клелланда робить основний акцент на потребах вищих рівнів: прагнення до влади, успіху та причетності (визнання і приналежності). Однак обидві ці потреби можуть стати дуже сильними факторами до спонукання. Прагнення до влади змушує не тільки рухатися вгору по кар'єрних сходах, а й при правильному розумінні соціальної ролі лідера розуміти і пропагувати цілі організації, брати ініціативу на себе, шукати способи та засоби досягнення мети. Прагнення до успіху теж змушує людину брати відповідальність на себе, шукати способи досягнення мети.

Мотивація на основі потреби в причетності означає, що співробітники з потребою у причетності будуть дуже добре себе почувати на роботі з великою кількістю контактів.

Також розглянемо процесуальні теорії мотивації. Процесуальні теорії мотивації базуються на поведінці людей, орієнтуючись на їх сприймання і пізнання. До цих теорій належать: теорія справедливості (С. Адамса) та теорія очікувань і модель мотивації (Л. Портера, Е. Лоулера).

1) Теорія справедливості Адамса стверджує, що працівники суб'єктивно сприймають рішення щодо отриманої винагороди й оцінки власних зусиль, а потім ототожнюють це з винагородами інших працівників, які виконували аналогічну роботу. Якщо це порівняння підтверджує, що рішення стосовно винагороди несправедливе, то у людини виникає психологічна напруга. При цьому ті працівники, які вважають, що їм переплачують, скоріше за все, не змінять своєї поведінки й інтенсивності діяльності.

2) Теорія Портера-Лоулера полягає у тому, що результати, яких досягають співробітники, залежать від трьох факторів: витрачених зусиль, здібностей і характеру людини, а також від усвідомлення ними своєї ролі в процесі праці. Рівень зусиль, в свою чергу, залежить від цінності винагороди і того, наскільки людина вірить в існування

зв'язку між витратами зусиль і можливою винагородою. Задоволення – це результат зовнішньої і внутрішньої винагороди з урахуванням її справедливості. Воно визначає цінність винагороди [4].

Трудова мотивація є однією з найбільш актуальних проблем. Однією з найголовніших причин є низька мотивація персоналу, а саме: недосконалість мотивації, недостатнє фінансування заходів, спрямованих на мотивування, а також те, що мало приділяють належної уваги саме мотивації персоналу.

Для вирішення цієї проблеми автором визначено ряд напрямків:

– мотивування приносить результати тоді, коли робітники відчувають визнання свого внеску в результати роботи, мають заслужений статус. Облаштування і розмір кабінету, участь у престижних конгресах, функція представника фірми на важливих переговорах, поїздка закордон – все це підкреслює статус співробітника в очах колег і сторонніх осіб. Використовувати цей метод потрібно делікатно: часткове або повне позбавлення працівника раніше наданого статусу призводить, як правило, до надзвичайно бурхливих реакцій;

– несподівані, непередбачувані і нерегулярні заохочення мотивують краще, ніж прогнозовані;

– позитивне підкріплення є більш ефективним, ніж негативне;

– підкріплення має бути невідкладним, що виражається в негайній справедливій реакції на дії робітників. Вони починають усвідомлювати, що їх неординарні досягнення не тільки помічаються, а й відчутно винагороджуються. Виконану роботу та несподівану винагороду не повинен розділяти занадто великий проміжок часу, адже чим більший часовий інтервал, тим менший ефект. Однак заохочення керівника повинні, врешті-решт, втілюватися в життя, а не залишатися у вигляді обіцянок [5].

Розглянувши всі питання щодо мотивації персоналу, можна дійти таких висновків. Мотивація відіграє важливу роль у підвищенні продуктивності праці. Вона впливає на працівника з метою зміни за заданими параметрами структури ціннісних орієнтацій та інтересів, формування відповідного мотиваційного ядра та розвитку на цій основі трудового потенціалу. Мотивація високопродуктивної праці дозволяє забезпечити відновлення нормальної працездатності працівників, підвищення посади, формування нової трудової свідомості та трудової етики. Зрозуміло й те, що не існує єдиних методів мотивації персоналу, які будуть ефективними завжди за будь-яких обставин. Однак будь-який метод, що застосовується керівником, заснований на обраній фірмою стратегії управління людськими ресурсами. Кожен керівник повинен розуміти важливість мотивації персоналу та мотивації праці, адже від неї залежить вся подальша діяльність.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Іванісов О. В.

Література: 1. Борисова Я. Г. Поняття «мотивація» в теоріях психології та менеджменту. URL: http://www.all-psy.com/stati/detail/417/1/. **2.** Іванісов О. В., Доровської О. Ф. Сучасні проблеми використання трудового потенціалу та перспективи його розвитку на вітчизняних підприємствах. URL: http://eprints.kname.edu.ua. **3.** Філіна Ф. М. Найбільш ефективні методи стимулювання працівників. URL: http://www.elitarium.ru/stimulirovanie-personala-motivacija-sotrudnik. **4.** Прищак М. Д. Мотивація як головна функція сучасної теорії та практики менеджменту. URL: http://posibnyky.vntu.edu.ua/ps_v_org/332.html. **5.** Бєлов О. Г. Стимулювання методів мотивації праці робітників. URL: http://www.m-bo.ru/motivacija-truda-personala.php.

ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ВИКОРИСТАННЯ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

УДК 331.108.45

Духняк Т. О.

Студент 5 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Висвітлено теоретичні основи використання системного підходу в управлінні на підприємствах для досягнення ним поставлених цілей. Проаналізовано головні аспекти та базові принципи цього підходу; виділено переваги та недоліки системного підходу в управлінні на підприємствах України у сучасних умовах.*

Ключові слова: *економіка, система, управління підприємство, системний підхід, системний аналіз.*

Аннотация. *Освещены теоретические основы использования системного подхода в управлении на предприятиях для достижения им поставленных целей. Проанализированы основные аспекты и базовые принципы данного подхода; выделены преимущества и недостатки системного подхода в управлении на предприятиях Украины в современных условиях.*

Ключевые слова: *экономика, система, управление предприятие, системный подход, системный анализ, управление.*

Annotation. *Deals with the theoretical basis of the use of a systematic approach to the management of the enterprises to achieve his goals. The basic aspects and the basic principles of this approach and the author highlighted the advantages and disadvantages of system approach to management in the Ukraine in modern conditions.*

Keywords: *economy, system management, system approach, system analysis, management.*

У світі науки та виробництва спостерігається швидкий перехід від багаторічної практики, заснованої на досвіді й інтуїції, до вирішення проблем управління за допомогою системного підходу. Проблеми управління розглядаються як щось конкретне, доступне для огляду, тому їх можна кількісно виміряти, і вони вирішуються за допомогою нової системної методології.

Метою статті є теоретичний аналіз системного підходу в управлінні на підприємствах України, а також формулювання основних переваг і недоліків його використання у сучасних умовах.

Системний підхід в управлінні визначає організацію як сукупність взаємопов'язаних елементів, які орієнтовані на досягнення єдиної кінцевої цілі в умовах зовнішнього середовища, що змінюється, і до яких відносять спільні цінності, стратегічну орієнтацію, структуру, стиль управління, склад співробітників, сукупність теоретичних знань і практичного досвіду [1, с. 42].

Серед учених, які займалися аналізом системного підходу в управлінні на підприємствах, слід виділити А. Н. Азріліяна [2, с. 456], який вважає, що «системний підхід являє собою комплексне вивчення досліджуваного об'єкта як єдиного цілого з позицій системного аналізу». У його визначенні системний підхід означає облік усіх взаємозв'язків, вивчення окремих структурних частин, виявлення ролі кожної з них у загальному процесі функціонування системи та, навпаки, виявлення впливу системи в цілому на окремі її елементи.

На думку Г. Вінера [3, с. 98], будь-яке підприємство є система, яка перетворює набір вкладених у виробництво ресурсів – витрат (сировина, машини, люди). Вона функціонує всередині більшої системи – зовнішньополітичної, економічної, соціальної та технічного середовища, яка постійно вступає у складні взаємодії. Вона включає серію підсистем, які також взаємопов'язані та взаємодіють. Порушення функціонування в одній частині системи викликає труднощі в інших її частинах.

Вихідним з позицій системного підходу є поняття мети. Наявність конкретної цілі – перша та найважливіша ознака організації, за якою ця система відрізняється від інших оточуючих її систем. Завдання управління в цих умовах – забезпечити комплексний процес досягнення цілей, що стоять перед системою.

На сьогодні системний підхід широко використовується у різних галузях знань, що дає підставу говорити про його універсальність. Ефективність його застосування пов'язана з відносно закінченим процесом формування його як цілісної методології (зокрема, розробки його понятійно-категорійного апарату).

Проте системний підхід самостійно не доводить, які ж саме елементи організації особливо важливі. Він тільки говорить, що підприємство складається з численних взаємозалежних підсистем і є відкритою системою, яка

© Духняк Т. О., 2016

взаємодіє із зовнішнім середовищем. Системний підхід в управлінні конкретно не визначає основні змінні, що впливають на функцію управління. Не визначає він і того, що в довкіллі впливає на управління і як середовище впливає на результат діяльності підприємства. Очевидно, що керівники мають знати, які підсистеми необхідні для того, щоб ефективно використати системний підхід на підприємстві.

Таким чином, основні положення використання системного підходу в управлінні підприємством можна сформулювати так:

1) процес прийняття рішення повинен починатися з виявлення і чіткого формулювання кінцевої мети, а також критеріїв, за якими можна оцінити її досягнення;

2) необхідно розглядати всю проблему як ціле, тобто як єдиний комплекс, і виявляти всі наслідки та внутрішні зв'язки кожного часткового рішення;

3) необхідно виявити й оцінити можливі альтернативні шляхи досягнення мети;

4) цілі окремих підсистем не повинні конфліктувати з метою всієї системи [4, с. 311].

Отже, головні аспекти використання системного підходу в управлінні зводяться до такого:

1) концентрація уваги на цілісності структури організації;

2) взаємозалежність частин організації, що працюють заради однієї мети;

3) орієнтація управління на кінцеві результати діяльності підприємства в умовах швидкої зміни зовнішнього середовища.

В цілому використання системного підходу в управлінні передбачає: постановку цілей і виділення ресурсів, потрібних для досягнення цих цілей; чітке визначення кількісних характеристик, взаємозв'язків різних галузей економіки – промисловості, транспорту, сільського господарства, а також окремих територіальних комплексів; розрахунок показників ефективності витрат і забезпечення найбільш раціональної структури споживання [5, с. 74].

На основі аналізу наукової літератури, а також власних досліджень можна виділити переваги та недоліки використання системного підходу в управлінні на підприємствах України (рис. 1).

Рис. 1. **Переваги та недоліки використання системного підходу**

Що стосується головної переваги використання системного підходу в управлінні, то основним і найціннішим результатом визнається не кількісне певне рішення проблеми, а збільшення ступеня її розуміння і можли-

вих шляхів вирішення у фахівців і експертів, що беруть участь у дослідженні проблеми, і, що особливо важливо, у відповідальних осіб, яким надається набір добре опрацьованих і оцінених альтернатив.

Але недоліки використання системного підходу в управлінні призводять до того, що жодна система не застрахована від системної кризи.

Системна криза виражається в таких явищах або їх комбінації:

1) підсистеми починають розглядати себе як основний процес, витісняючи основний процес за рамки системи;

2) відсутня модель виходу, ідеал, мета системи, що адана «господарем» системи;

3) відбувається обмеження системи в реальній необхідності ресурсів (мета не забезпечена ресурсами);

4) обмеження є несумісними з метою (ситуація «мета виправдовує засоби» замість «засоби визначаються метою»);

5) система покинула область критерію вимірності, ефективності, надійності (передкризовий стан характеризується критичними значеннями критеріїв оптимальності, стабільності) [6, с. 118].

Таким чином, варто звернути увагу на те, що системний підхід в управлінні – це методологія дослідження таких властивостей і відношень в об'єктах, що важко спостерігаються та важко розуміються. Метою застосування системного підходу в управлінні та вирішенні конкретних проблем на підприємствах є підвищення ступеня обґрунтованості рішення, що приймається. Але, незважаючи на позитивні характеристики цього підходу, варто брати до уваги і його недоліки. Жодна система не може бути застрахована від її кризи, а тому потрібно враховувати всі факторі, що вливають на неї, і вміти швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Лісна І. Ф.

Література: 1. Дідур К. М. Системний підхід до управління підприємством та персоналом підприємства: підручник. Київ: Економіка, 2012. 372 с. **2.** Азрилиян А. Н. Экономический словарь. М.: Ин-т новой экономики, 2007. 1152 с. **3.** Винер А. Н. Системный подход и общая теория систем: учебник. М.: Мысль, 1973. 272 с. **4.** Коноплицкий В. А. Толково-терминологический словарь. Київ: КНТ, 2007. 624 с. **5.** Сурмін Ю. П. Теорія систем і системний аналіз: навч. посіб. Київ: МАУП, 2003. 980 с. **6.** Анфилатов В. С., Емельянов А. А., Кукушкин А. А. Системный анализ и управление: учеб. пособие. М.: Финансы и статистика, 2008. 386 с.

ОСОБЛИВОСТІ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ ТА ОЦІНКА ЇЇ ЕФЕКТИВНОСТІ

УДК 658.3

Єфремова О. О.

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

Анотація. *Розглянуто шляхи удосконалення організаційної структури управління, їх особливості й основні методи оцінки ефективності організаційної структури управління.*

Ключові слова: *організаційна структура управління, ефективність, управління діяльністю підприємства, організаційні зміни.*

Аннотация. *Рассмотрены пути совершенствования организационной структуры управления, их особенности и основные методы оценки эффективности организационной структуры управления.*

© Єфремова О. О., 2016

Ключевые слова: *организационная структура управления, эффективность, управление деятельностью предприятия, организационные изменения.*

Annotation. *The article considers ways of improving management organizational structure, their characteristics and basic methods of evaluating the effectiveness of organizational management structure.*

Keywords: *organizational structure management, efficiency, business management, organizational change.*

На сьогодні проблемою багатьох підприємств є формування ефективної структури управління в умовах конкуренції, яка в короткі терміни реагувала би на зміни як на зовнішньому, так і внутрішньому ринках збуту продукції. Проблема оптимізації організаційної структури в умовах жорсткої конкуренції виступає важливим напрямом організаційного розвитку, що дозволить адекватно та своєчасно реагувати на зміни в господарській ситуації і дасть можливість зберігати відповідність між внутрішнім економічним потенціалом підприємства та зовнішнім середовищем.

Проблеми організаційного розвитку й оптимізації організаційних структур підприємства розглянуто в наукових працях таких учених, як А. Радочинська, І. Продіус, Ю. Авдєєва, Р. Фатхутдінов, Т. Бойдел, Г. Назарова та ін.

Метою статті є обґрунтування особливостей удосконалення організаційної структури управління та оцінки її ефективності.

Організаційна структура управління уособлює побудову й устрій суб'єкта управління, спосіб його внутрішнього підпорядкування, зв'язки структурних елементів управління між собою (порядок розміщення, специфічність окремих ланок управлінського апарату), які дозволяють виконувати необхідні управлінські функції [1].

У ст. 64 Господарського кодексу України організаційна структура підприємства визначається як сукупність виробничих структурних підрозділів і функціональних структурних підрозділів апарату управління. Організаційна структура підприємства визначається насамперед цілями та завданнями діяльності, його виробничими функціями і залежить від багатьох умов: типу виробництва, характеру продукції, що випускається, або робіт, які виконуються, масштабу підприємства, організації виробничих процесів, їхніх особливостей тощо [2].

Організаційна структура повинна відповідати стратегії організації, забезпечити оперативну взаємодію з зовнішнім середовищем організації, забезпечити якісне та своєчасне досягнення основних цілей організації.

Оцінка ефективності діяльності підприємства, як правило, ґрунтується на аналізі різних фінансових показників, таких як чистий прибуток, рентабельність інвестицій, ринкова вартість підприємства. Однак, складаючи список фінансових коефіцієнтів, на підставі яких будуть ухвалюватися стратегічні розв'язки, необхідно враховувати переваги й недоліки використання цих показників на практиці. В американській практиці управлінського обліку рекомендації з використання показників для оцінки ефективності діяльності підприємства викладені в стандарті управлінського обліку «Вимір ефективності підприємства» (Statement on Management Accounting «Measuring entity performance»; SMA 4D). Стандарт пропонує використовувати такі показники, на основі яких оцінюватиметься ефективність керування компанією [3]:

- чистий прибуток і прибуток на акцію;
- грошові потоки;
- рентабельність інвестицій;
- залишковий дохід;
- вартість компанії.

Але єдиного підходу (як до визначення ефективності, так і до визначення ефективності управління діяльністю підприємства) в науковій літературі не існує.

Ефективність побудови організаційної структури також може бути оцінена декількома іншими показниками:

1) рівнем забезпечення організаційної структури щодо забезпечення досягнення кінцевих результатів діяльності підприємства відповідно до поставлених цілей;

2) рівнем відповідності організаційної структури управління здійсненню внутрішніх функціональних процесів із точки зору адекватності об'єктивних вимог до їх змісту, організації і властивостей [4].

Результативним критерієм ефективності в ході порівняння різних варіантів організаційної структури є найбільш повне та стійке досягнення цілей при мінімізації витрат на організацію управління і функціонування структур. Принципово важливе значення для оцінки ефективності системи управління має вибір базових показників для порівняння або визначення рівня її ефективності, які повинні прийматися як нормативні. Одним із підходів є розробка еталонного варіанта, за який може бути обрана діюча організаційна структура управління, що забезпечує прийнятний для конкретного підприємства рівень ефективності управління [5].

Удосконалення організаційної структури – це безперервний процес, що диктується як внутрішніми, так і зовнішніми чинниками, зокрема, ринковими відносинами в народному господарстві, умовами та розширенням міжгалузевих зв'язків всередині країни і міждержавних господарських контактів, розвитком спеціалізації та кооперування виробництва, розвитком науки та техніки [3].

Таким чином, виділимо основні принципи ефективного проведення організаційних змін на підприємстві:

– комплексний підхід, що дозволяє розробити комплексний організаційний проект, при цьому організаційні зміни необхідно проводити взаємодійно по всіх ланках керівництва підприємством, починаючи з вищого керівництва;

– розробка організаційного проекту повинна базуватися на економічній стратегії підприємства;

– компетентність безпосереднього керівника у сфері дії цього організаційного проекту;

– оплата праці управлінських кадрів, що відповідає її професійно-кваліфікаційному рівню;

– функціонування компанії відбувається на рівні розподілу задач і відповідальності за їхнє виконання між конкретними виконавцями без деталізації того, в якій послідовності та яким чином ці задачі виконуються [6];

– тісний взаємозв'язок організаційного проекту підприємства з тактичними планами підприємства у сфері виробництва, матеріального забезпечення, інноваційної діяльності тощо [6];

– при реалізації організаційних змін необхідно приділяти увагу можливості своєчасного передбачення реакції колективу на них;

– організаційні зміни супроводжуються підвищенням кваліфікації управлінських кадрів підприємства, для того щоб створити умови їх відповідності новим функціям, а також розробкою організаційних документів, що їх підтверджують [7].

Отже, з метою своєчасного виявлення резервів підвищення ефективності діючих організаційних структур управління підприємствами в умовах розвитку конкурентного середовища необхідно систематично здійснювати аналіз функціонування всіх елементів структури підприємства. Особливо слід звертати увагу на рівень підтримання постійних і зворотних зв'язків між ланками управління, чітке виконання кожною із них визначених поточних завдань, забезпечення необхідними ресурсами для досягнення поставлених цілей. В разі виявлення суттєвих відхилень окремих ланок від поставлених цілей необхідно оперативно вносити відповідні зміни в побудову структури управління. Ці завдання мають виконувати керівники та їх заступники вищої ланки управління підприємством.

Напрямами подальших досліджень є розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення організаційної структури управління та оцінки її ефективності.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Писаревська Г. І.

Література: 1. Фатхутдинов Р. А. Стратегический менеджмент. М.: Дело, 2008. 448 с. **2.** Радочинська А. В. Удосконалення організаційної структури підприємств в умовах розвитку конкурентного середовища. URL: http://intkonf.org/radochinska-av-udoskonalennya-organizatsiynoyi-strukturi-pidpriemstv-v-umovah-rozvitku-konkurentnogo-seredovischa/. **3.** Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 436-IV // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/436-15. **4.** Продіус І. П. Удосконалення організаційної структури управління промислового підприємства. URL: http://economics.opu.ua/files/archive/2012/No3-4/17-22.pdf. **5.** Назарова Г. В. Організаційні структури управління корпораціями. Харків: ХДЕУ, 2004. 408 с. **6.** Авдєєва Ю. Ю. Удосконалення організаційної структури підприємства. URL: http://www.rusnauka.com/7_NMIW_2011/Economics/10_81072.doc.htm. **7.** Бойдел Т. Как улучшить управление организацией: пособие для руководителя. М.: Инфра-М, 1996. 186 с.

УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАКЕТА НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 331.556(477)

Житченко В. О.

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

Анотація. *Розглянуто теоретичні особливості формування соціального пакета на підприємстві. Виявлено основні проблеми в процесі формування соціального пакета та запропоновано шляхи їх рішення.*

Ключові слова: *соціальна політика, соціальні пільги, соціальний пакет, мотиваційна та компенсаційна складова соціального пакета, принцип «кафетерію».*

Аннотация. *Рассмотрены теоретические особенности формирования социального пакета на предприятии. Выявлены основные проблемы в процессе формирования социального пакета, и предложены пути их решения.*

Ключевые слова: *социальная политика, социальные льготы, социальный пакет, мотивационная и компенсационная составляющая социального пакета, принцип «кафетерия».*

Annotation. *Theoretical features of formation of a social package for the enterprise. The main problems in the process of forming social package and ways to solve them.*

Keywords: *social policy, social benefits, social benefits, motivation and compensation component of the social package, the principle of «cafeteria».*

Необхідність цього дослідження полягає в тому, що тема соціальною політики на підприємстві сьогодні є актуальною та затребуваною не тільки в нашій країні. В Україні в умовах підвищення середнього рівня заробітної плати та жорсткої конкуренції на ринку праці підприємства почали приділяти значну увагу питанням формування соціального пакета для своїх працівників.

Теоретичні та практичні аспекти застосування соціального пакета в регулюванні трудових відносин між роботодавцями та працівниками розглядаються у працях вітчизняних і зарубіжних дослідників: О. Доровського, О. Іванісова, В. Кабаліної, А. Колота, М. Бойка, С. Клімової, П. Козиревої, Г. Назарової, П. Романова, Р. Фрімена та ін.

Мета роботи – економічне обгрунтування та розробка заходів щодо удосконалення соціального пакета на підприємстві.

Для досягнення заданої мети в роботі необхідно вирішити такі завдання: дослідити теоретичні засади та сутність соціального пакета на підприємстві; визначити напрями розвитку та показники оцінки соціального пакета; виявити проблеми, пов'язані з формуванням соціального пакета та знайти шляхи їх вирішення.

Об'єктом дослідження є соціальна політика та напрямки її розвитку на підприємстві.

Предметом дослідження є науково-методичні та практичні засади розвитку соціальної політики на підприємстві.

Незважаючи на значні наукові розробки вітчизняних учених і практиків у сфері обліку оплати праці та соціального забезпечення, подальших досліджень потребує з'ясування сутності терміна "соціальний пакет", визначення його складових і порядок їх обліку [1].

Важливим аспектом соціальної політики організації є розробка соціального пакета для працівників. Структура соціального пакета має відповідати стратегії підприємства, його цілям, стану ринку праці та загальним тенденціям на ньому, законодавству, системі оподаткування, розміру компанії та її фінансовим можливостям, потребам працівника, рівню посади працівника та ін.

Соціальний пакет – це винагорода за працю, яку отримує працівник компанії, крім зарплати, що покращує умови та рівень життєдіяльності працівників.

При прийомі на роботу керівники компанії повинні роз'яснювати працівникам суть соціального пакета та знайомити з повним переліком пільг – за умови, звісно, якщо вони зацікавлені утримати потенційного працівника і залучити його до роботи [2].

Соціальний пакет визначається залежно від посади та значущості роботи співробітника для компанії, і найбільш значними пільгами забезпечуються, в першу чергу, менеджери середньої і вищої ланки та інші представ-

© Житченко В. О., 2016

ники управлінських структур. Він має бути максимально універсальним і враховувати конкретні індивідуальні потреби кожного працівника.

Соціальний пакет виконує кілька функцій [3]:

1) компенсація невисокого рівня заробітної плати;

2) залучення нових співробітників;

3) утримання вже наявних співробітників;

4) підтримання стимулюючого фактора у трудовій діяльності.

На сьогодні на підприємствах можна виділити два типи соціального пакета: державний (базовий) і «приватний».

Базовий соціальний пакет – це такий пакет, що надається державою, має обов'язковий характер і регулюється Трудовим кодексом України [3].

Розглядаючи класичну структуру соціального пакета, зауважимо, що базовий пакет передбачає: забезпечення умов праці, встановлених законодавчо; загальнообов'язкове державне соціальне страхування; виплату у повному розмірі заробітної плати; надання соціальних пільг і гарантій, передбачених колективним договором.

«Приватний» соціальний пакет – це пакет, який надається роботодавцем і носить необов'язковий характер.

У свою чергу, «приватний» соцпакет із точки зору функцій, виконуваних соціальним пакетом, можна розділити на компенсаційний і мотиваційний.

До компенсаційного соціального пакета відносяться заходи, яких вживає роботодавець, для повернення власних коштів працівника, витрачаються ним під час виконання посадових обов'язків [4].

Це, наприклад, такі компенсаційні виплати: оплата мобільного зв'язку, компенсація палива й амортизації при використанні власного автомобіля, оплата / придбання житла для працівника, місце роботи якого знаходиться в іншому населеному пункті, повернення частини або 100 % витрат на навчання тощо залежно від рівня компанії.

На цьому етапі розвитку вітчизняних підприємств існує проблема щодо формування соціального пакета, а саме відсутність мотиваційної та компенсаційної його частини.

Отже, автор дослідження пропонує вдосконалити наявні соціальні пакети, які використовуються на більшості вітчизняних підприємств, а саме мотиваційну та компенсаційну складові, за рахунок наукового обґрунтування принципу «кафетерій».

Система «кафетерію» – це концепція створення систем гнучкої матеріальної винагороди, згідно з якою співробітники організації обирають для себе різні форми стимулів (наприклад, заробітна плата понад норми тарифного договору, соціальні послуги, різні варіанти робочого часу тощо) [5].

Працівникам надається можливість обирати пакет, який би максимально відповідав їх потребам та інтересам. Серед пільг можуть бути різні види медичного, автомобільного та майнового страхування, безкоштовні туристичні путівки, навчання іноземним мовам, абонементи у фітнес-центри та навіть такі екзотичні компенсації, як оплата послуг хімчистки, дитячого саду для дитини, комунальних платежів. Працівники, що самостійно обирають компенсації, як правило, стають більш лояльними до компанії, адже можливість обирати винагороду самостійно вже сама по собі розглядається персоналом як певна пільга. Конкретне наповнення соціального пакета залежить від політики компанії у галузі соціальних пільг і виплат. Побудова соціального пакета за принципом кафетерію не накладає на його наповнення ніяких обмежень порівняно з побудовою соціального пакета за класичним варіантом.

Соціальний пакет за принципом «кафетерій» може включати в себе такі потреби:

1) надання можливості оволодіння новими знаннями та підвищення кваліфікації;

2) подарунки до урочистих подій;

3) організація корпоративних свят і відпочинку;

4) оплата корпоративного одягу;

5) надання службового транспорту;

6) оплата користування службовим мобільним телефоном;

7) публічні винагороди, подарунки, сувеніри відповідно до досягнутих успіхів;

8) оплата навчання дітей співробітників у вищих навчальних закладах;

9) оплата відпочинку дітей співробітників у таборах.

Всі ці аспекти потрібно враховувати на кожному з підприємств за бажанням самих робітників, для підвищення їх працездатності, а також продуктивності й ефективності роботи підприємства загалом. Таким чином,

автором запропоновано удосконалену структуру соціального пакета на підприємстві з урахуванням принципу «кафетерію».

Крок № 1. Перед упровадженням системи мотивації, а далі – щорічно, на підприємстві проводиться анкетування, завданням якого є визначення набору пільг, найбільш привабливих для співробітників різних цільових і вікових груп. В анкеті наведено перелік пільг, що існують у компанії на сьогодні. Працівникові пропонують зазначити, якими пільгами він користувався в цьому році і якими планує скористатися в наступному.

Крок № 2. Після обробки анкет отримаємо перелік найбільш цікавих для співробітників пільг.

Крок № 3. Далі визначається вага кожної пільги. Тут у справу вступають фінансисти та бухгалтерія. Вони оцінюють список пільг із точки зору витрат для підприємства.

Крок № 4. Складання «меню». На підставі інформації, яку отримали з анкет, формується відповідне «меню» з урахуванням компенсаційної і мотиваційної складової.

Крок № 5. Далі встановлюється рейтинг необхідних пільг для робітника, які він обирає самостійно.

Крок № 6. І на завершення – інформування співробітників. Цього можна домогтися за допомогою розміщення цієї інформації на сайті компанії, корпоративних стендах, вручення кожному кандидату пам'яток, буклетів, проведення днів відкритих дверей тощо. Важливо, щоб менеджери по персоналу розповідали про соціальний пакет у рамках презентації компанії.

Формат «кафетерію» вигідний роботодавцю, оскільки дозволяє економити значні кошти на незатребуваних пільгах і здійснювати цільовий перерозподіл бюджету.

Таким чином, на підприємстві можна розробити ефективний соціальний пакет із урахуванням побажань співробітників і можливостей безпосереднього керівництва, яке все це фінансує. Завдяки цьому нововведенню можливо домогтися підвищення працездатності робітників, продуктивності праці, а також покращенню фінансових результатів діяльності підприємства загалом.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Іванісов О. В.

Література: 1. Доровською О. Ф., Тарасова Т. І. Планування соціальної роботи на підприємстві. URL: http://business-inform.net/pdf/2012/12_0/162_164. **2.** Іванісов О. В. Перспективи розвитку соціальної політики. *Коммунальное хозяйство городов.* 2006. № 73. С. 313–320. **3.** Назарова Г. В., Гончарова С. Ю., Водницька Н. В. Управління соціально-трудовою сферою підприємства: монографія. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2010. 324 с. **4.** Скуратівський В. А., Палій О. М., Лібанова Е. М. Соціальна політика: навч. посіб. Київ: УАДУ, 1997. 360 с. **5.** Соціальний пакет роботодавця як засіб формування ефективного ринку праці. URL: http://www.dcz.gov.ua/cri/control/uk/publish/article?art_id=4788&cat.

РОЗВИТОК СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ГАЛУЗІ В УКРАЇНІ

УДК 332.33

Заболотна Д. А.

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

Анотація. *Розглянуто тенденції та перспективи сільського господарства України в контексті світових тенденцій у галузі. Серед чинників, що стримують розвиток сільського господарства України, можна виділи-*

© Заболотна Д. А., 2016

ти недостатній масштаб виробництва, низький рівень механізації та застосування добрив. При досягненні максимуму продуктивності в галузі можна очікувати значне збільшення обсягу виробництва.

Ключові слова: *сільське господарство, економічне зростання, конкурентоспроможність, галузь, виробництво.*

Аннотация. *Рассмотрены тенденции и перспективы сельского хозяйства Украины в контексте мировых тенденций в отрасли. Среди факторов, что сдерживают развитие сельского хозяйства Украины, можно выделить недостаточный масштаб производства, низкий уровень механизации и использование удобрений. При достижении максимума продуктивности в отрасли можно ожидать значительное увеличение объемов производства.*

Ключевые слова: *сельское хозяйство, экономический рост, конкурентоспособность, отрасль, производство.*

Annotation. *The article examines trends and prospects of agriculture in Ukraine in the context of global trends in the industry. Among the factors considered are hampering the development of agriculture in Ukraine can be identified insufficient scale of production, low level of mechanization and fertilizer use. When the maximum performance in the field can expect a significant increase in output.*

Keywords: *agriculture, economic growth, competitiveness, industry, production.*

На сьогодні сільське господарство є однією з найважливіших і найперспективніших галузей для України. Але, на жаль, у країні складається парадоксальна ситуація: традиційно прибуткова галузь, для якої природою створені найсприятливіші умови, на цей час є нерентабельною.

Ціни на сільськогосподарську продукцію на світовому ринку значно зросли за останні роки. Насамперед цьому сприяли два фактори – це зростання попиту на продукти харчування, як наслідок – підвищення рівня життя у розвинутих країнах і погіршення врожайності у передових країнах-експортерах сільськогосподарської продукції внаслідок кризового стану в цілому. Оскільки кон'юнктура на світовому ринку аграрних товарів є дуже сприятливою, то за цих умов у виграшному становищі знаходяться країни, які мають конкурентні переваги у вигляді сприятливих умов для ведення сільського господарства, особливо в Україні. У той же час поточний рівень виробництва у сільському господарстві України знаходиться далеко від потенційного рівня. За останні роки суттєво зменшилися посівні площі основних сільськогосподарських культур, знизилась врожайність. Одним із головних питань є вирішення проблеми модернізації сільськогосподарської галузі в Україні. Для вирішення цього питання необхідно визначити чинники, що стримують зростання обсягу виробництва до потенційно можливого рівня, цим і обґрунтовано актуальність теми.

Питаннями підвищення ефективності сільського господарства в Україні займалися такі вітчизняні вчені-економісти, як В. Г. Андрійчук, П. І. Гайдуцький, В. В. Зіновчук, І. І. Лукінов, М. Й. Маліка, В. Я. Месель-Веселяк, П. Т. Саблук, О. М. Шпичак та ін. [1]. Незважаючи на різноплановість проведених досліджень вченими, перспективи сільського господарства в Україні залишаються недостатньо розкритими. Таким чиоом, метою цієї статті є визначення факторів, які стримують зростання обсягу виробництва у сільськогосподарській галузі України до її потенційно можливого рівня, та шляхів підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва.

Загальна площа території України становить 603,7 тис. км^2, при цьому, за оцінкою експертів, близько 70 % є придатними для сільськогосподарського ведення. Дві третини площі земель, які придатні для сільськогосподарського використання, вкриті чорноземом [3]. Завдяки унікальним природно-кліматичним умовам агрогалузь України відіграє дуже важливу роль не тільки для самої країни, але і для світового ринку продуктів харчування. Незважаючи на те що, у 2014 році в Україні було зібрано приблизно 63,8 млн т зерна [8], однак це не межа загального обсягу виробництва в Україні, тому що поточний рівень виробництва у сільському господарстві України знаходиться досить далеко від потенційного рівня. Наприклад, середня врожайність пшениці у 1990 році становила 3,5 т/га, що, у свою чергу на 12,2 % вище за врожайність пшениці у 2012 році [1]. Якщо враховувати, що за 20 років модернізація технологій сільськогосподарської галузі не стояла на місці, а також зважаючи на поточні дані врожайності у країнах-лідерах, їх врожайність більшою мірою зросла (переважно за наявності інвестицій). Водночас збільшення обсягу виробництва можливе за рахунок залучення до обробки додаткових земель.

Велика площа знаходиться в помірному кліматичному поясі, багата родючими ґрунтами, здатна прогодувати близько 1 млрд осіб, що в 20 разів перевищує чисельність населення сучасної України [8].

Також причиною відсталого розвитку у сільській господарській галузі України є машинобудування. Машинобудівний комплекс України був у глибокій кризі внаслідок розвалу радянської політичної і економічної системи. Він був сформований не як самодостатня виробнича система, а як виробництво комплектуючих для військової продукції і базових виробництв. Розпад радянської системи ліквідував і потенційних замовників військової продукції, і базових виробництв [2]. У 90-х рр. XX століття обсяги виробництва продукції галузей машинобудування упали в десятки разів. Практично зупинилися і виведені з виробництва 80 % потужностей національного

машинобудівного комплексу. Зменшення кількості зайнятих в промисловості на 3,2 млн осіб припадає саме на галузі машинобудування. Це призводить до стагнації в інших галузях національної економіки України [9].

Якщо враховувати світовий досвід, то сільськогосподарські підприємства в Україні використовують недостатню кількість потрібної техніки. При цьому велика її частина вже відпрацювала свій корисний ресурс і морально застаріла. Недостатній рівень механізації сільськогосподарського виробництва негативно впливає на рівень врожайності та є причиною значних втрат врожаю.

Також фактором, який стримує зростання продуктивності сільського господарства в Україні, є не досить ефективна організаційна структура. Більша частина земель сільськогосподарського призначення, що знаходиться у користуванні невеликих фермерських господарств і громадян, розподілена наділами по менш ніж 1000 га, при тому, що мінімально ефективний розмір земельного банку підприємства при використанні модернізованих технологій обробки становить близько 1000–3000 гектарів залежно від культури. Оптимізація організаційної структури сільськогосподарських виробників стримується невирішеністю проблеми про ринок землі [6]. Останнім часом через правову неврегульованість ринку землі Верховна Рада України постійно продовжує мораторій на її продаж. З одного боку, заборона на вільний продаж землі сільськогосподарського призначення в умовах відсутнього ефективного інституційного забезпечення (загальнодержавний земельний кадастр, захист прав власності, ефективна судова система) є доречним. У той же час відстрочка у реформуванні організаційної структури галузі не дає повною мірою реалізувати її потенціал підвищення врожайності [7].

Значно зростає потенціал попиту на продукцію сільського господарства, як у середньо-, так і в довгостроковій перспективі, це викликано низкою чинників: зростання населення на планеті й урбанізація, зростаючий попит на м'ясо та молоко, використання продукції сільського господарства як альтернативи джерела енергії. Світовий попит на товари харчування останнім часом наочно показував стабільний темп зростання, який був зумовлений стрімким зростанням платоспроможного попиту у розвинених країнах [5]. Світова пропозиція продуктів харчування за останній час не встигала за зростаючим попитом через негативний вплив кліматичних змін на світову врожайність та обмеженість земель, які придатні для сільськогосподарської обробки. Через це за 10 років світові запаси основних зернових культур – пшениці та кукурудзи – зменшилися майже у 2 рази. За оцінками експертів, у довгостроковій перспективі зростання світового обсягу виробництва продукції сільського господарства (навіть за оптимістичним прогнозом) буде недостатньо для задоволення зростаючого попиту. При цьому в розрахунок «оптимістичного сценарію» попит на продукцію сільського господарства для альтернативи джерела енергії не був врахований [4].

Враховуючи тенденцію зростання попиту на світовому ринку та значний потенціал збільшення обсягів виробництва сільськогосподарської продукції в Україні, як за рахунок підвищення врожайності, так і за рахунок розширення масштабів землі, придатної до обробки, сільське господарство є однією із найперспективніших галузей економіки України. Через 7–10 років можна буде очікувати зростання обсягу виробництва сільського господарства до 100 млн т зернових на рік, тобто майже у 1,5 разу більше з поточних рівнів.

Таким чином, необхідно розробити ряд заходів для покращення становища агросектора України, а саме застосування політики протекціонізму: розробити напрямок на регулювання співвідношення рівнів імпорту, експорту та власного виробництва шляхом зміни розмірів відповідного податку. Раціональним рішенням буде підвищити податок на ввезення і зниження або скасування на виробництво. За таких умов буде можливим залучення іноземних інвесторів, поява нових робочих місць знизить рівень безробіття, а розвинуте виробництво надасть змогу створити надлишки продукції, які підуть на експорт

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Пивавар І. В.

Література: 1. Державна цільова програма розвитку українського села на період до 2015 року. URL: http://www.minagro.gov.ua. **2.** Галушко В. П. Пріоритетні напрями розвитку АПК України. *Економіка АПК.* 2004. № 12. С. 6–12. **3.** Галушко В. П., Артиш В. І. Світове сільське господарство та продовольчі ресурси: навч. посіб. Київ, 2008. 50 с. **4.** Зубець М. В. Наукові основи агропромислового виробництва в зоні степу України. Київ: Аграрна наука, 2004. 757 с. **5.** Тверезовська Н. Т., Нєлєпова А. В. Інформаційні технології в агрономії: навч. посіб. Київ: Центр учб. літ., 2013. 180 с. **6.** Олійник Т. І. Державна підтримка аграрного сектора економіки України. *Економіка АПК.* 2009. № 7. С. 80–86. **7.** Продовження Верховною Радою України мораторію на продаж землі. URL: http://agronews.ua/node/70483. **8.** Чорноземи України можуть прогодувати понад півмільярда осіб. URL: http://korrespondent.net/business/economics/1571914-chernozemy-ukrainy-mogut-prokormit-bolee-polumilliarda-chelovek-ekspert. **9.** Сільське господарство України: актуальні проблеми та перспективи. URL: http://novostiua.net/stati/27773-selskoe-hozyaystvo-ukrainy-aktualnye-problemy-i-perspektivy.html.

MANAGERIAL EVALUATION OF THE NEW PRODUCT DEVELOPMENT PROCESS

UDC 338.3.01

V. Zakharenko

Undergraduate 2 year students
of the faculty of management and marketing of S. Kuznets KhNUE

Annotation. *The paper is devoted to main success factors for the new product development process. Metrics that should be used to measure these factors are suggested; tools and techniques to make use of these metrics are proposed.*

Keywords: *new product, new product development, success factor, success metrics.*

Анотація. *Статтю присвячено основним чинникам успіху в процесі розробки нових товарів. Запропоновано показники для оцінки зазначених чинників, а також інструменти та техніки для регуляції цих показників.*

Ключові слова: *новий продукт, розробка нового продукту, фактор успіху, вимір успіху.*

Аннотация. *Статья посвящена основным факторам успеха в процессе разработки новых товаров. Предложены показатели для оценки упомянутых факторов, а также инструменты и техники для регуляции этих показателей.*

Ключевые слова: *новый продукт, разработка нового продукта, фактор успеху, измерение успеха.*

New products, whether they take the form of new applications, new innovations, or entirely new goods, are an essential component of business success. Some entire industries are based on effectiveness in new product development (NPD). NPD is a comprehensive process and it is really important to know the critical success factors of it to organize and perform its stages effectively.

The concept of the study is partly enlightened in researches of Ukrainian and foreign scholars such as Lynn G., Crawford C., Cooper R., Pushniak O. and others.

The aim of this article is to propose a framework of critical success factors, metrics, tools and techniques for implementing metrics for each stage of the new product development (NPD) process, which can be followed by managers of complex NPD projects to ensure success.

The stages of the model are as follows:

- new product strategy: linking the NPD process to company objectives and providing focus for idea/concept generation and guidelines for establishing screening criteria;
- idea generation: searching for product ideas that meet company objectives;
- screening: comprising of an initial analysis to determine which ideas are pertinent and merit more detailed study;
- business analysis: further evaluation of the ideas on the basis of quantitative factors, such as profits, Return-on-investment (ROI), and sales volume;
- development: turning an idea on paper into a product that is demonstrable and producible;
- testing: conducting commercial experiments necessary to verify earlier business judgments;
- commercialization: launching products [2].

Over the last two decades, several studies have examined the determinants of NPD success and identified many factors that distinguish successful products from unsuccessful ones. Factors that are necessary and guarantee commercial success are termed as critical success factors (CSF): it is imperative to reflect on how one can benefit from each and how one can translate each into an operational aspect of the NPD process.

A metric tracks performance allows a firm to measure the impact of process improvement over time. Metrics can play an important role in helping companies to enhance their NPD efforts. Any metric that might be applied to NPD will often focus on one function or another or on the entire NPD process. But no one function is the sole contributor to the process that produces new products [4].

Prior to commencing an NPD project, companies must set objectives and devise a clear new product strategy (NPS) to meet them. A firms' strategy should provide a clear understanding of the goals or objectives for the company's new product program, and should indicate the return-on-investment (ROI) expected such that the contribution of new prod-

© Zakharenko V., 2016

ucts to corporate goals is well-understood. The return-on-investment (ROI) compares the company's yearly income with the investment in the asset. While the ROI is not too challenging, management should understand how the ROI benchmarks have been calculate so that relevant comparisons can be made for the project under evaluation. The Balanced Scorecard (BSC) provides the instrument the firm needs to navigate to future competitive success. BSC translates an organization's strategy into a comprehensive set of performance measures that provides the framework for a strategic measurement and management system. Organizations should use the scorecard as a strategic management system, to manage their strategy over the long run and use it for the measurement focus of the scorecard to accomplish critical management processes, including communicating and linking strategic objectives and measures [1].

After setting a well-defined NPS for NPD, the idea generation stage begins, where the search for product ideas is made to meet company objectives. The idea generation concerns the birth, development, and maturation of a concrete idea. The main purpose of this stage is to create a number of different ideas from which the firm can select the most feasible and promising one(s). A greater likelihood of achieving success depends in part on the number of ideas generated. Customer focused idea generation is a CSF for this stage as per studies done by many researchers that show that a thorough understanding of customer's needs and wants is vital for new product success. Successful businesses and teams that drive winning new products have a dedication towards the voice of the customer. Metrics to track idea generation and enrichment include: number of ideas generated from the customer, number of ideas retrieved and enhanced from an idea portfolio, number of ideas generated over a period of time, and the value of ideas in idea bank. Among all of these metrics, the number of ideas generated from the customer is the most associated with the CSF of the idea generation stage [2; 7].

Understanding customer and market needs is a consistent theme for successful product development in studies of scholars. There are many creativity and brainstorming techniques for enriching the idea stream. Effective methods for enriching the customer based idea stream utilize lead user methodology and ethnographic approaches. In the screening stage, initial analysis is done based on the NPS, resources and competition, while in the business analysis stage, ideas are evaluated using quantitative performance criteria. After gathering enough new product ideas through various sources from the idea generation stage, which ideas to pursue will be selected based on the business value they bring. Up-front homework is a CSF for the screening and business analysis stage as too many new product projects move from the idea stage right into development with little or no early preparation. The results of this approach are usually disastrous. Financial or economic models treat project evaluation much like a conventional investment decision. The expected commercial value (ECV), net present value (NPV), internal rate of return (IRR), and the profitability index (PI), are metrics that are proposed as being most useful for measuring the success of the screening and business analysis stage. These metrics should be used to rate, rank order, and ultimately select projects [3].

Once the results of the business case of the new product conform to company objectives, the new product team can move on to the development stage, which is made up of activities that range from prototype development to volume ramp up and test marketing. Seeking customer feedback is a vital activity throughout development stage, both to ensure that the product design is right and also to speed development toward a correctly defined target. Development time is defined as the duration from the start to completion of the development stage. Dynamic time to market is a tool which can be useful in predicting the end date of the said project as well as in tracking the progress of a project [6].

The purpose of the testing stage is to provide final and total validation of the entire project: the commercial viability of the product, its production, and its marketing. Product functionality is critical for the testing stage as the aim here is to see whether a product with the attributes called for has been produced. It must be proven that claimed attributes exist and the causes for missing attributes must be found. Customer-perceived value is measured to determine whether the customer is willing to purchase the tested product or not and to gauge whether the product is acceptable to the customer. Important metrics for this stage are: perceived relative performance, customer satisfaction, and the preference score to determine the nature of the competitive situation. Validation testing is of a product model that closely resembles the final product that will be manufactured and sold, and is often called system testing and usually takes place in-house. The purpose of the testing process is to ensure that all product performance requirements and design specifications have been met [2; 5].

The CSFs, metrics, tools and techniques proposed for successful NPD discussed in the previous sections are all summarized in Tbl. 1.

Table 1

Critical success factors and metrics for stages of NPD process

Stage	Critical success factors	Metrics	Tools and techniques
1	2	3	4
New product strategy	Clear strategy Well communicated strategy	Return on investment Degree of communication	Financial analysis Balanced-scorecard as a communication tool

End Tbl. 1

1	2	3	4
Idea generation	Customer focused idea generation	Number of customer focused ideas generated	Lead user methodology Ethnographic approach
Screening and business case	Up-front homework	Expected commercial value Net present value Internal rate of return Productivity index	Financial method of evaluation
Development	Speed Customer feedback	Development time Degree of functional integration Concurrency of activities Degree of design effort on real customer priorities	Dynamic time to market Degree of parallelism
Testing	Product functionality Customer acceptance	Product performance Customer-perceived value	Validation testing User and field testing

New product success still remains the critical challenge for companies. Many companies are aware of the major role new products must play in their future and quest for prosperity: companies are constantly searching for ways to revitalize, restructure and redesign their NPD practices and processes for better results

Supervisor – Senior Lecturer Kanova O. A.

Literature: 1. New product management for the 1980's. New York: Booz, Allen & Hamilton, Inc., 1982. **2.** Cooper R., Edgett S. Maximizing Productivity In Product Innovation. *Research Technology Management.* 2008. Vol. 51 (2). P. 47–58. **3.** Griffin A. PDMA research on new product development practices: Updating trends and benchmarking best practices. *Journal of Product Innovation Management.* 1997. Vol. 14 (6). P. 429–458. **4.** Ulrich K. T., Eppinger S. D. Product Design and Development. New York: McGraw-Hill Education, 2015. 448 p. **5.** Кеворков В. В. Разработка нового товара или услуги: как избежать ошибок и рисков // Индустриальный и b2b маркетинг. 2009. URL: www.elitarium.ru. **6.** Котлер Ф. Маркетинг менеджмент. СПб. Питер Ком, 1998. 896 с. **7.** Хруцкий В. Е., Корнеева И. В. Современный маркетинг: настольная книга по исследованию рынка: учеб. пособие. М.: Финансы и статистика. 2012. 113 с.

РОЛЬ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ

УДК 338.2.005

Звягінцев П. А.

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

Анотація. *Розкрито роль кадрової політики в системі управління промислових підприємств. Розкрито сутність кадрової політики в системі управління та систематизовано основні їх види. Розглянуто особливості формування кадрової політики як елемента системи управління. Визначено основні проблеми та напрями реалізації кадрової політики за умов забезпечення підвищення ефективності діяльності промислових підприємств.*

Ключові слова: *управління, управління персоналом, кадри, кадрова політика, система управління.*

© Звягінцев П. А, 2016

Аннотация. *Раскрыта роль кадровой политики в системе промышленных предприятий. Раскрыта сущность кадровой политики в системе управления, и систематизированы основные виды. Рассмотрены особенности формирования кадровой политики как элемента системы управления. Определены основные проблемы и направления реализации кадровой политики в условиях обеспечения повышения эффективности деятельности промышленных предприятий.*

Ключевые слова: *управление, управление персоналом, кадры, кадровая политика, система управления.*

Annotation. *The role of human resources policy in the management of enterprises. The essence of personnel policy in the management and systematized the main species. The features of formation of personnel policy as an element management system. The main problem areas and implementing personnel policies for the conditions for increasing the efficiency of industrial enterprises.*

Keywords: *management, personnel management, personnel, personnel policy, control system.*

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку важливу роль відіграє здатність підприємств та організацій забезпечувати максимальну ефективність діяльності, конкурентоспроможність на ринку, що потребує ефективного й оптимального використання кадрового потенціалу компанії. Це призводить до необхідності розробки, реалізації та забезпечення обгрунтованої, соціально орієнтованій кадрової політики.

Актуальність цієї статті полягає в необхідності дослідження особливостей формування кадрової політики підприємств як одного з основних елементів системи управління, що забезпечує досягнення їх стратегічних цілей у сфері виробництва, високу ефективність і конкурентоспроможність.

Проблеми розробки та реалізації ефективної кадрової політики розглядалися в працях таких учених, як Грішнова О. А, Гриньова В. М., Шульга Г. Ю., Назарова Г. В., Гаврилюк Л. А. [1–4]. Ці вчені структурують роль кадрової політики в системі управління, розкривають процес її створення, регулювання та контролю з метою досягнення високої ефективності роботи підприємства та його конкурентоспроможності.

Кадрова політика – ціннісні орієнтири, методи, форми, процедури, способи оцінки, що використовуються в управлінні людьми, які через систему загальних положень, принципів, установок і пріоритетів визнаються базовими й обов'язковими для виконання в цій організації [5].

Кадрова політика - це стратегічна лінія поведінки в роботі з персоналом організації, цілеспрямована діяльність керівника з планування та створення трудового колективу, який найкращим чином сприяв би поєднанню цілей і пріоритетів організації та його працівників [6].

Аналіз та узагальнення наявних означень дозволили сформувати власне авторське. Кадрова політика – це ідеологія, яка характеризує відношення організації до персоналу і містить сукупність способів впливу на нього заради досягнення основних стратегічних цілей підприємства.

Удосконалення стилів і прийомів управління в умовах інноваційної діяльності, швидке й адекватне реагування на зміну кон'юнктури ринку, гостра необхідність раціонального управління у впровадженні нововведень, розвиток нових напрямків і механізмів у роботі підприємств, пристосування всіх основних елементів сучасного менеджменту до специфіки національного ринку дозволять керівникам новаторського типу використовувати всі види засобів для найбільш успішної та ефективної інноваційної діяльності.

Сучасні промислові підприємства стикаються з проблемами розвитку стратегічних моделей кадрової політики, що мають забезпечувати формування кадрового потенціалу відповідно до вимог часу. Найбільш поширеними є проблеми кадрового управління у сфері підготовки професійних кадрів, здатних виконувати робочі завдання на рівні, що відповідає сучасним стандартам промислового виробництва. Також суттєвою є демографічна проблема кадрового управління, пов'язана з потребою впровадження заходів, спрямованих на протистояння природним процесам старіння та, як наслідок, необхідністю омолодження власного кадрового складу за рахунок актуальної пропозиції робочої сили. Зважаючи на те, що відсутність кваліфікованих кадрів на промислових підприємствах є суттєвою загрозою для стабільного стану виробництва, від результатів реалізації кадрової політики очікують не лише забезпечення притоку молоді на промислові підприємства, але й створення належних умов праці, включаючи сферу соціального забезпечення та сприяння професійному розвитку працівників, що є основою для їх подальшого кар'єрного зростання. Ці тенденції визначають нові завдання кадрової політики підприємств промислової сфери в Україні та вимагають проведення зваженої багатовекторної кадрової роботи з урахуванням впливу ключових факторів зовнішнього та внутрішнього середовища [7].

Формування та управління кадровою політикою дозволяє вирішувати всі важливі кадрові питання на підприємстві, що виникають в процесі управління персоналом, а саме: адаптація та розвиток персоналу, мотивація працівників до розвитку й ефективної роботи, забезпечення підприємств резервними трудовими ресурсами, омолодження та відтворення кадрів, створення кадрових резервів і забезпечення кадрової безпеки. Це дозволяє втримувати високу ефективність діяльності організації та витримувати високу конкуренцію навколишнього середовища.

Згідно зі статистикою (табл. 1), по всіх галузям простежується перевищення природного рівня плинності кадрів 3–5 %. Великий (від природного) рух кадрів на підприємствах спричиняє багато значних витрат, які, в свою чергу, можуть відображатися як на ціні продукції, так і на прибутковості та рентабельності підприємства, а отже, спричинити повну загибель.

Таблиця 1

Плинність кадрів за галузями промисловості міста Харкова за 2015 рік [8]

Галузь	Плинність кадрів, %
Машинобудування	11,8
Хімічна галузь	11,3
Легка промисловість	16,4
Харчова промисловість	9,6
Деревообробна промисловість	8,3
Енергетична промисловість	8,2
Сільське господарство	7,3

Для формування кадрової політики щодо подолання плинності кадрів та утримання працівників необхідною є розробка кадрових стратегій, з яких і буде сформована кадрова політика підприємства.

Формування кадрових стратегій щодо утримання працівників і розкриття їх кадрового потенціалу, формування резерву ряду виробничих посад в особі своїх працівників, в свою чергу, може не лише знизити плинність кадрів, але й забезпечити належний рівень кадрової безпеки.

При формуванні таких стратегій слід зазначити важливу роль навчання та перепідготовки персоналу з метою формування кадрового резерву й утримання працівників.

Слід наголосити на особливій ролі організації підвищення кваліфікації в цілісній системі управління персоналом для досягнення максимального використання інтелектуального потенціалу персоналу у всіх напрямках економічного розвитку підприємства. При цьому навчання має бути багатопрофільним і одночасно таким, що підвищує рівень мотиваційної та кваліфікаційної сприйнятливості робітника. Кваліфіковані фахівці досить легко адаптуються до нововведень, що дуже важливо при формуванні кадрових резервів.

Для підвищення кваліфікації персоналу (водночас зі зростанням науково-технологічного прогресу) необхідно впроваджувати більш інноваційні методи навчання, які будуть не лише мотивувати, але й не призведуть до значних витрат підприємства. Такими методами є методи дистанційного навчання з використанням нових технологічних гаджетів. Наприклад, створення інтернет-сайту дистанційного навчання або створення навчальних програм для смартфонів, створення навчальних відеоуроків.

Виходячи з вищесказаного, для вдосконалення стратегії кадрової політики в умовах інноваційного прогресу необхідним є: формування кадрової політики на основі кадрових стратегій, спрямованих на утримання та розвиток персоналу, підтримка прагнення співробітників постійно вчитися і підвищувати кваліфікацію; поєднання в системі навчання спеціальних знань і новітніх технологій; можливість вільного доступу до навчальних систем; надання змістовної ділової інформації; постійна підтримка атмосфери довіри до інновацій; створення ефективного механізму мотивації до навчання персоналу.

Таким чином, науковим результатом цього дослідження є визначення напрямів удосконалення кадрової політики в умовах інноваційного прогресу, що в перспективі сприятиме удосконаленню стратегічного управління персоналу вітчизняних підприємств.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мішина С. В.

Література: 1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. Київ: Знання, 2006. 559 с. **2.** Гриньова В. М., Шульга Г. Ю. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. Харків: ВД "ІНЖЕК", 2007. 288 с. **3.** Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб./за ред. Г. В. Назарової. Київ: Знання, 2012. 573 с. **4.** Гаврилюк Л. А., Бержанір А. Л., Дяченко М. І. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навч. посіб. Умань: [б. в.], 2011. 416 с. **5.** Кравченко М. О. Кадрова політика складових інноваційного потенціалу промислових підприемств. *Маркетинг в Україні.* 2001. № 1. С. 36–39. **6.** Негрій А. В. Корпоративна культура як елемент системи управління персоналом. *Новий університет. Серія: Економіка та право.* 2014. № 78 (41–42). С. 104–107. **7.** Перепадя Ф. Л. Особливості формування кадрової політики підприємства: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. «Сучасний розвиток державотворення та правотворення: проблеми теорії та практики» (Маріуполь,16 березня 2012 р.). Маріуполь: МДУ, 2012. С. 239–240. **8.** Державний комітет статистики України: офіц. сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ПРОГРАМІСТІВ В ІТ-ОРГАНІЗАЦІЯХ

УДК 330.311.169

Звягінцев П. А.

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

Анотація. *Розкрито роль і сутність нормування праці в системі управління підприємством. Розглянуто основні види нормування праці на підприємстві ІТ-сфери та їх вплив на систему управління підприємством. Наведено теоретичні основи нормування праці програмістів і виявлено його роль у досягненні ефективної діяльності організацій.*

Ключові слова: *управління персоналом, персонал, норма, підприємство, нормування праці.*

Аннотация. *Раскрыта роль и сущность нормирования труда в системе управления предприятием. Рассмотрены основные виды нормирования труда на предприятии ІТ-сферы и их влияние на систему управления предприятием. Приведены теоретические основы нормирования труда программистов, и выявлена его роль в достижении эффективной деятельности организаций.*

Ключевые слова: *управление персоналом, персонал, норма, предприятие, нормирования труда.*

Annotation. *The role and nature of work measurement in the enterprise management system. The main types of work measurement in the enterprise and their impact on system management. The theoretical foundations of rationing of programmers and identify its role in achieving efficient operation of organizations.*

Keywords: *managing personnel, staff, norma, enterprise, work measurement.*

На сьогодні в умовах скорочення фінансування службовців досить часто відбувається відмова від служб організації та нормування праці, оскільки органи з управління економікою вважають нормування праці недоцільним і навіть частково застарілим.

Однією з найбільш гострих проблем підприємств та організацій залишається досягнення стабільного економічного зростання. У числі факторів, що здійснюють безпосередній вплив на динаміку економічного розвитку, безсумнівно, належить сфері нормування праці персоналу підприємств. Досягнення норм виробіток підкреслює роль нормування праці, його впровадження для виявлення резервів можливостей підвищення ефективності роботи персоналу та організації в цілому.

Метою статті є визначення сутності нормування праці в системі управління персоналом в ІТ-організаціях і визначення теоретичних аспектів нормування праці програмістів у системі управління персоналом.

Питання важливості нормування праці в своїх дослідженнях розглядали такі вчені, як Пашуто В. К., Оленич Є. І., Чернов В. І. Абрамов В. М. Данюк В. М. [1–3]. Вони структурують роль нормування праці у своїх роботах в процесі управління, регулювання та контролю діяльності підприємства з метою досягнення високої ефективності та його конкурентоспроможності.

Нормування праці –- це визначення необхідних витрат праці (або часу) на виконання певної роботи (виготовлення одиниці продукції) окремими працівниками або бригадами і встановлення норм праці [1].

Нормування праці – це вид діяльності з управління виробництвом, спрямований на встановлення необхідних витрат і результатів праці, а також необхідних співвідношень між чисельністю працівників різних груп і кількістю одиниць обладнання [2].

Нормативи праці характеризують науково обгрунтовані, централізовано розроблені показники витрат праці. На їх основі підприємства самостійно розробляють свої норми праці. Таким чином, норма праці – це норматив праці, скоригований на місцеві умови праці.

Перш ніж нормувати працю програмістів інформаційної сфери, необхідно виявити особливості роботи та спеціалізацію діяльності сфери інформаційних технологій.

Інформаційні технології (ІТ) – це безліч взаємопов'язаних наукових і технічних галузей знання, які вивчають і застосовують на практиці методи створення, обробки, зберігання, захисту та передачі інформації за допомогою обчислювальної техніки [4].

Інформаційні технології (ІТ) – це все, що пов'язано з обробкою, зберіганням і передачею інформації.

© Звягінцев П. А., 2016

Галузь інформаційних технологій займається створенням, розвитком і експлуатацією інформаційних систем.

Інформаційні технології покликані, грунтуючись і раціонально використовуючи сучасні досягнення у сфері комп'ютерної техніки й інших високих технологій, новітніх засобів комунікації, програмного забезпечення і практичного досвіду, вирішувати завдання щодо ефективної організації інформаційного процесу для зниження витрат часу, праці, енергії і матеріальних ресурсів у всіх сферах людського життя і сучасного суспільства [5].

Інформаційні технології взаємодіють і часто входять до складу сфери послуг, галузі управління, промислового виробництва, соціальних процесів.

Напрями застосування ІТ (розташовані приблизно за популярністю використання):

- розваги (фільми, музика, книги, ігри);
- спілкування (соціальні мережі, електронна пошта, чати тощо);
- надання доступу до інформації (новини, прогноз погоди тощо);
- обробка інформації (програми математичного розрахунку, редактори графіки, звуку та відео тощо);
- навчання (навчальні посібники, інтерактивні уроки, вебінари, довідники).

Програмісти отримують обсяг робіт, які повинні бути виконані одним або кількома працівниками за певний проміжок часу (зміну, добу, місяць). Як і норма виробітку, нормоване завдання визначає необхідний результат діяльності працівників, проте, на відміну від неї, воно може бути встановлено не тільки в натуральних одиницях, а й у нормо-годинах.

Нормування роботи програмістів може здійснюватися за певними видами нормативів, як і робітників основного виробництва, враховуючи особливості робіт (табл. 1).

Таблиця 1

Види норм праці, що характерні для ІТ-сфери

Норми	Характер норм
Норма виробітку	кількість одиниць, яка повинна бути виготовлено одним або декількома працівниками за даний відрізок часу
Норма обслуговування	необхідна кількість об'єктів, закріплених для обслуговування за одним або кількома працівниками в одиницю часу
Норма часу	необхідні витрати часу одного працівника на виконання одиниці роботи

У всіх випадках норми праці повинні бути обгрунтованими з технічної, економічної, організаційної, психофізіологічної і соціальної сторін. З економічного боку норми повинні бути ефективні з точки зору мінімізації витрат праці, з психофізіологічної – повинні забезпечувати збереження здоров'я працівників, з соціального боку – встановлюватися норми, у виконанні яких зацікавлені працівники, з технічного боку – норми повинні відповідати рівню техніки та технології, організації виробництва і праці [3].

В табл. 2 наведені спеціальності працівників ІТ-сфери, праця яких повинна грунтуватись на аспектах нормування.

Таблиця 2

Спеціальності ІТ-програмістів

Спеціальність	Характеристика
Тімлід	Лідер групи розробників. Як будь-який керівник у різних сферах, тімлід виконує менеджерські функції
QA інженер	Фахівець з функціональним тестуванням ПО на етапі розробки
Геймдизайнер	Програміст, що проектує ігри
Системній програміст	Його завдання – вибудувати багаторівневу структуру, яка об'єднає окремі компоненти в модулі
Монтажник РЕА	Фахівець із монтажу радіоелектронної апаратури
Програміст	Фахівець у галузі комп'ютерних технологій, а саме web-програмування
WEB-програміст	Фахівець, який займається розробкою алгоритмів і комп'ютерних програм на основі спеціальних мат. моделей.

Системи організації та нормування праці розробляються на основі принципів, які закладені не тільки в економічних науках, але і соціології. Найважливішими з цих принципів є [3]:

- принцип ефективності (отримання необхідних виробничих результатів при мінімальних витратах різних ресурсів);

– принцип системності (організація і норми праці повинні відповідати кінцевими результатами виробничої діяльності);

– принцип комплексності (обов'язковий взаємозв'язок економічних, технічних, правових та інших факторів, що впливають на нормування праці);

– принцип об'єктивності (рівні умови та можливості для всіх працівників організації для виконання виробничих завдань);

– принцип конкретності (організація і норми праці мають відповідати характеристикам точності розрахунків);

– принцип легітимності (необхідність чітко слідувати всім законам і правовим актам при нормуванні і організації праці).

Єдиним показником затрат праці, як відомо, є робоче час. Для наукового обґрунтування структури норми часу програмістів необхідно вивчити види витрат робочого часу. Основним видом витрат часу програмістів є програмування спеціальних кодів. Витрати часу на програмування можуть бути виміряні за допомогою хронометражу або відеозйомки з урахуванням перерахованих вище принципів.

Таким чином, науковою новизною цього дослідження є уточнення нормування праці програмістів інформаційної сфери за рахунок поєднання різних підходів, що дозволить розширити сферу застосування нормування праці.

Перспективою подальших наукових досліджень у цьому напрямку є формування універсальної структури системи нормування праці для організацій інформаційних технологій.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Семенченко А. В.

Література: 1. Пашуто В. К. Организация и нормирование труда на предприятиии. Мн.: Новое знание, 2001. 211 с. **2.** Оленич Є. І., Чернов В. І. Нормування праці. Київ: КНЕУ, 2000. 152 с. **3.** Нормирование труда: учеб. для экон. спец. вузов/под ред. В. М. Абрамова, В. М. Данюка. Киев: ИСИО, 1995. 204 с. **4.** Енциклопедія економіста. URL: http://www.grandars.ua/student/marketing/strategicheskoe-planirovanie.html. **5.** Семенченко А. В. Розробка нормативів для фахівців за допомогою укрупнених методів нормування. *Бізнес Інформ.* 2010. № 6 (386). С. 146–149.

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПРИБУТКОВОСТІ БАНКУ

УДК 366.71

Зеленєва Є. О.

Магістрант 1 року навчання
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Обґрунтовано актуальність пошуку можливих шляхів підвищення прибутковості банку. Досліджено джерела формування груп доходів і витрат у банківській діяльності. Розроблено комплекс рекомендацій щодо підвищення прибутковості банків в Україні з використанням зарубіжного досвіду.*

Ключові слова: *прибутковість, аналіз, діяльність банку, витрати, доходи, банківська система.*

Аннотация. *Обоснована актуальность поиска возможных путей повышения доходности банка. Исследованы источники формирования групп доходов и расходов в банковской деятельности. Разработан комплекс рекомендаций по повышению прибыльности банков в Украине с учетом зарубежного опыта.*

© Зеленєва Є. О., 2016

Ключевые слова: *прибыльность, анализ деятельности банка, расходы, доходы, банковская система.*

Annotation. *In the article the urgency of finding ways to improve the profitability of the bank were considered. The sources of formation of groups of revenues and expenses in the banking business were considered. It was gave a set of recommendations to improve the profitability of banks using foreign experience.*

Keywords: *profitability, analysis of the bank's activities, costs, revenues, banking system.*

В умовах переходу до ринкової економіки питання, пов'язані з аналізом прибутковості банку, мають важливе практичне значення. Шляхам підвищення прибутковості банку присвячено праці багатьох провідних вітчизняних і зарубіжних учених, серед них: А. Мороз [1], А. Герасимович [2], Н. Кобченко [3], О.Рибак [4], О. Заруба [5], Дж. Сінкі [6] та ін. Проте невирішеною залишається проблема забезпечення ефективного функціонування банку в умовах мінливого нинішнього середовища.

Метою статті є визначення можливих шляхів збільшення прибутковості банківського сектора.

Головна мета в процесі організації діяльності банку і його структурних підрозділів полягає в тому, щоб реалізувати, принаймні, три найбільш суттєві цілі: домогтися високої рентабельності, достатньої ліквідності і безпеки банку. Висока ефективність найчастіше оцінюється за відношенням витрат до прибутку, при цьому домінує ідея економії витрат у процесі банківської діяльності [1]. Економії при цьому можна досягти не тільки за рахунок скорочення окремих заздалегідь відомих елементів витрат, а й за допомогою вдосконалення організаційних структур, поліпшення їх продуктивної діяльності. Відомо також, що за допомогою вдосконалення процесу кредитування, самої технології видачі та погашення кредиту можна також отримати більш високий позитивний результат.

Практика показує, що поліпшення взаємодії між окремими підрозділами банку прискорює процес прийняття рішень, посилюючи нагляд і контроль, сприяє раціоналізації банківської діяльності. Навіть проста реорганізація апарату управління, що пов'язана зі скасуванням зайвих структурних підрозділів, позитивно позначається на економії витрат. Навпаки, створення деяких центрів дозволяє уникнути тих чи інших помилок, що призводять до прямих втрат ресурсів. Основними завданнями комерційного банку є доходи і їх витрати.

Доходи – це грошові надходження від виробничої та невиробничої діяльності. Банк, як і будь-яке інше комерційне підприємство, може отримувати доходи від основної та побічної діяльності, а також випадкові доходи, що відносяться до категорії інших. Відповідно, джерелом доходів банку є його основна та побічна діяльність. Основною діяльністю банку вважається здійснення банківських операцій і надання банківських послуг клієнтам [2]. Доходи банку наведені у табл. 1.

Таблиця 1

Групи доходів за видами банківської діяльності

Види банківської діяльності	Види доходів
Позичкові операції	Відсотки, отримані за надані кредити. Процентний дохід за векселями. Доходи за кредитними операціями минулих років
Дисконтні операції	Доходи від проведення факторингових і форфейтингових операцій. Дисконтний дохід за векселями
Операції з цінними паперами	Процентний дохід від вкладень у боргові зобов'язання. Доходи від перепродажу цінних паперів. Дивіденди, отримані від вкладень в акції. Інші доходи, отримані від операцій з цінними паперами
Охоронний бізнес	Доходи від проведення операцій з довірчого управління майном
Гарантійна діяльність	Комісія, отримана за виданими гарантіями
Депозитні операції та операції за дорученням вкладників	Комісія, отримана за: касовими операціями; операціями інкасації; розрахунковими операціями. Відшкодування клієнтами телеграфних витрат. Доходи за доставку банківських документів. Доходи від операцій з дорогоцінними металами. Доходи від оприбуткування надлишків. Доходи, отримані за обробку документів, обслуговування обчислювальної техніки
Валютні операції	Доходи, отримані від операцій з іноземною валютою. Доходи від проведення операцій: з опціонами; форвардних; ф'ючерсних; своп
Інші напрямки банківської діяльності	Доходи від здачі майна в оренду. Доходи від лізингових операцій. Доходи від інформаційних послуг. Комісія за іншими операціями. Штрафи, пені, неустойки. Доходи від консультацій тощо

Як видно з табл. 1, доходи розподіляються на групи, адже прибуток банку формується завдяки отриманню доходів від здійснення різних видів господарської діяльності, найбільшу частину з яких займають процентні доходи [3].

Отримувані банком доходи повинні покривати його витрати та створювати прибуток. Частина доходів банку спрямовується на створення резервів для покриття потенційних ризиків. Банк повинен забезпечити не тільки достатність обсягу доходів для покриття своїх витрат, але і ритмічність їх надходження. Види витрат банків наведено у табл. 2.

Таблиця 2

Види витрат банків

Види витрат	Зміст витрат
Операційні витрати	Відсотки, сплачені за: залучені кредити; залучені кошти юридичних і фізичних осіб; відсотки, сплачені за виручені цінні папери. Комісійні витрати за операціями з іноземною валютою та іншими валютними цінностями, переоцінка валютних коштів. Комісія, сплачена за: касовими операціями; операціями інкасації; розрахунковими операціями; отриманими гарантіями, поруками; іншими операціями. Інші операційні витрати
Витрати на виплату заробітної плати персоналу	Нарахована заробітна плата, включаючи премії, що входять у систему оплати праці. Премії, що не входять у систему оплати праці, крім віднесених за рахунок фондів спеціального призначення. Нарахування на заробітну плату. Витрати з підготовки кадрів у межах встановлених норм, включаючи передплату на періодичні видання. Компенсації працівникам, крім заробітної плати, дозволені законодавством України. Витрачання коштів понад суми (норм), дозволених законодавством України і нормативними документами з відповідних органів. Інші витрати з оплати праці
Витрати на забезпечення господарської діяльності банку	Утримання будинків і споруд. Ремонт основних засобів (крім автотранспорту). Витрати на формений і спеціальний одяг. Амортизаційні відрахування
Податки, які входять до витрат банку	Податки, які відносять у встановлених законодавством випадках на витрати
Відрахування до спеціальних резервів	Під можливі втрати по позиках, під можливе знецінення цінних паперів, за іншими операціям

З урахуванням видів витрат банків (табл. 2) можемо визначити шляхи підвищення прибутковості банку:

1. Загальне зростання групи активів, що приносять процентний дохід, для чого банк повинен, по-перше, залучати більше позичальників і при цьому ретельно аналізувати їх фінансовий стан, по-друге, нарощувати свій кредитний потенціал за рахунок збільшення обсягу ресурсів, що залучаються.

2. Раціональне й ефективне розміщення коштів банку для забезпечення його фінансової стійкості. Виконання цієї умови дозволить позбутися суперечностей між ліквідністю, надійністю та прибутковістю банку.

3. Фінансове планування як один із резервів збільшення прибутку та раціонального його використання. Багато витрат несуть банки внаслідок неузгоджених дій різних управлінь між собою. Фінансовий план дозволяє спрогнозувати доходи, витрати та прибуток банку на рік.

4. Зміна загального рівня процентної ставки по активних операціях банку. Теоретично більш високий рівень процентної ставки повинен принести банку якомога більший дохід. Проте в сучасних умовах банки рідко вдаються до таких дій. В умовах конкурентної боротьби вони найчастіше знижують ставку з метою залучення якомога більшої кількості позичальників.

5. Зміна структури портфеля доходних активів. Відомо, чим вищий дохід, тим більший ризик у сфері банківської діяльності. Тому головне завдання банку – визначення ступеня допустимості та виправданості того чи іншого ризику. Сутність банківського управління полягає в гнучкому співвідношенні протилежних вимог ліквідності та прибутковості.

6. Нарощення власних коштів банку, що сприятиме зростанню ресурсної бази банку, а отже, їх інвестиційного потенціалу Це буде однією з передумов залучення іноземних інвестицій, стимулюватиме інтеграційні процеси, забезпечить незалежність банку і створить умови для виживання банківської системи України в період посиленої конкуренції з боку іноземних банків.

7. Систематичне та всебічне вивчння кредитних ризиків і вживання заходів із їх пониження. З цією метою необхідно організовувати відділи управління кредитними ризиками.

8. Формування достатніх страхових резервів і резервних фондів. Оскільки основна причина банківських банкрутств – неповернення раніше виданих кредитів, то формування цих фондів сприятиме зміцненню надійності та стабільності банку, а отже, і банківської системи України, зменшенню можливих фінансових ризиків у кредитній діяльності.

Таким чином, процес управління банком повинен бути комплексним і спрямованим на оптимізацію сукупних ризиків банківського портфеля. Управління банком включає заходи, спрямовані на зміцнення його позицій

на ринку, що передбачає врахування всього комплексу чинників, які створюють зовнішнє середовище для банківської діяльності.

Науковий керівник – канд. екон. наук, викладач Гонтар Д. Д.

Література: 1. Банківські операції: підручник/за ред. А. М. Мороза. Київ: КНЕУ, 2015. 384 с. **2.** Аналіз банківської діяльності: підручник/за ред. А. М. Герасимовича. Київ: КНЕУ, 2006. 600 с. **3.** Кобченко Н. Шляхи підвищення прибутковості комерційного банку: теорія та практика розвитку банківської справи. *Збірник наук. праць студентів. 2009.* № 5. С. 25–30. **4.** Рибак О., Галай Н. Шляхи підвищення прибутковості банківського сектору в умовах нестабільного зовнішнього впливу. URL : http://www.nbuv.gov.ua. **5.** Заруба О. Д. Управління менеджментом та аудитом в банку. Київ: Лібра, 2014. 224 с. **6.** Синки Дж. Финансовый менеджмент в банках. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. 1340 с.

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ДІЛОВОЮ КАР'ЄРОЮ ПЕРСОНАЛУ

УДК 332

Зілінська А. С.

Магістрант 1 року навчання
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Визначено роль мотивації в управлінні діловою кар'єрою персоналу. Розглянуто чинники успішної кар'єри, групи мотивацій і види стимулювання, властиві кожному етапу розвитку ділової кар'єри.*

Ключові слова: *управління персоналом, ділова кар'єра, мотивація, стимулювання, процес, етапи розвитку кар'єри.*

Аннотация. *Определена роль мотивации в управлении деловой карьерой персонала. Рассмотрены факторы успешной карьеры, группы мотиваций и виды стимулирования, присущие каждому этапу развития деловой карьеры.*

Ключевые слова: *управление персоналом, деловая карьера, мотивация, стимулирование, процесс, этапы развития карьеры.*

Annotation. *The role of motivation in business management career staff. Factors successful career, motivations and types of incentives inherent in each stage of a business career.*

Keywords: *management, business career, motivation, promotion, process, stages of career development.*

У теорії управління персоналом кар'єра – це результат усвідомленої позиції і поведінки людини в галузі трудової діяльності, пов'язаний із посадовим чи професійним зростанням. Однак поняття кар'єри не означає неодмінного та постійного руху вгору в рамках організаційної ієрархії.

У широкому розумінні кар'єра – професійне просування, зростання як етапи сходження людини до професіоналізму, перехід від одних його рівнів до інших. Результат кар'єри – високий професіоналізм людини, досягнення визнаного професійного статусу. У більш вузькому розумінні кар'єра – це посадове просування. Тобто це не тільки оволодіння рівнями та ступенями професіоналізму, а й досягнення певного соціального статусу у професійній діяльності, заняття певної посади [1].

У сучасній науці розрізняють професійний і внутрішньоорганізаційні види кар'єри. Якщо співробітник проходить різні стадії розвитку в процесі своєї професійної діяльності, що включають навчання, роботу, підви-

© Зілінська А. С., 2016

щення кваліфікації, розвиток індивідуальних професійних здібностей, професійних навичок – це професійна характеристика кар'єри. Співробітник може пройти ці етапи в різних організаціях. І в цьому випадку управлінням кар'єрою займається самостійно й індивідуально кожен співробітник. Внутрішньоорганізаційна кар'єра розглядає проходження етапів професійного зростання в рамках однієї організації.

В цьому випадку управлінням кар'єрою займається служба управління персоналом організації. Традиційно розглядають розвиток внутрішньоорганізаційної кар'єри в таких основних напрямках: вертикальний – рух по ієрархічній драбині; горизонтальний – рух по інших функціональних областях діяльності організації [2].

Проблема управління діловою кар'єрою ще не до кінця вивчена, особливо у вітчизняній літературі. Основні шляхи дослідження і способи аналізу організації управління кар'єрою були закладені в західній науці. Серед цих дослідників слід виділити як зарубіжних – І. Андерсона, Т. Крама, Д. Тейлора, так і вітчизняних – А. Петрова, І. Перепьолкіна й ін.

Цікавим є і те, яку роль у кар'єрі співробітника відіграють мотивація і стимулювання, як ці процеси впливають на розвиток ділової кар'єри.

Метою цієї роботи є визначення значущості мотивації і стимулювання в управлінні персоналом на кожному етапі розвитку кар'єри.

Мотивація – спонукання до дії, динамічний процес психофізіологічного плану, що керує поведінкою людини, визначає її спрямованість, організованість, активність і стійкість; здатність людини діяльно задовольняти свої потреби. Це сукупність стійких мотивів, які визначаються характером особистості, її ціннісною орієнтацією і діяльністю [3]. Що стосується трудової діяльності, то це прагнення співробітника задовольнити свої потреби в певних благах за допомогою праці, спрямованої на досягнення цілей організації. У цьому випадку співробітник розуміється як структурна ланка організації.

Існують кілька основних факторів, від впливу яких залежить успішна ділова кар'єра співробітника.

Перший фактор – технологія побудови кар'єри. Необхідно визначити цілі та завдання організації, а вже з них виявити власні цілі та відповідно до них обрати для себе кар'єру.

Другий фактор – мотиви та потреби. Розуміння своїх мотивів і потреб, визначення, що найбільш важливо для цієї конкретної особистості – успіх, прагнення до влади або самореалізація за допомогою професійного зростання.

Третій фактор – психологічні особливості. Багато в чому ними визначаються схильності та поведінка співробітника, його успішність у тій чи іншій сфері діяльності.

Четвертий фактор – колектив і конфлікти. Для кожного співробітника є необхідним розуміння поведінки членів колективу, сутності та природи конфліктів у процесі побудови ділової кар'єри.

Як видно з вищесказаного, мотивація має внутрішню структуру, відіграє важливу роль у діловій кар'єрі персоналу. Вона поділяється на чотири види:

- за результатом (співробітник орієнтований на досягнення цілей);
- за процесом (співробітника цікавить сам процес роботи як такої);
- за оцінкою (прагнення співробітника отримувати високу оцінку своєї праці);
- мотивація уникнення неприємностей (співробітник виконує свої функції з метою вирішення проблем із боку керівництва).

У процесі визначення зовнішньої мотивації стимулювання розглядається як основний елемент. Тому правильне формування стимулів знаходиться в зоні відповідальності керівництва. Необхідно зазначити, що стимулювання співробітників і ефективність їх діяльності залежать від цілей діяльності та розвитку організації [4].

Для розуміння ролі мотивації в діловій кар'єрі необхідно ввести поняття кар'єрних орієнтацій. Це поняття виникло в американській психології і ґрунтується на концепції «якорів кар'єри» Едгара Шейна. На його думку, «кар'єрні якорі» – це низка подань співробітника про себе, ключові цінності, мотиви, навички, що визначають напрямок кар'єри. За «якорями» можна передбачити, який вид кар'єри виявиться для людини найбільш задовільним, оскільки люди намагаються вибрати спосіб життя відповідно до найбільш важливих для них цінностей. Шейн передбачає, що мотивація до виконання роботи буде найсильнішою, коли людина виконує функції і завдання, які узгоджуються з її цінностями [4].

Необхідно зазначити, що поняття «кар'єра» одночасно позначає і процес, і стан. Кар'єрист поглинений досягненням бажаного статусу, позиції в організації, отже, управління кар'єрою служить мотивуючим фактором. На сьогодні орієнтація співробітника на побудову кар'єри в суспільстві характеризує позитивні якості особистості. При управлінні кар'єрою в організації кар'єрна орієнтація мотивує співробітників на професійні досягнення. На кожному етапі розвитку кар'єри переважають певні групи мотивів, найбільш властиві для цього етапу. Те, що спонукає співробітника працювати на етапах становлення кар'єри, відрізняється від того, що спонукає працівника трудитися на етапі завершення кар'єри.

Умовно розділимо розвиток кар'єри на п'ять етапів і визначимо, що притаманно кожному етапу кар'єрного та професійного зростання співробітника.

1. На початку трудової діяльності (20–25 років) переважає мотивація до навчання. На цьому етапі відбувається знайомство з роботою в організації в цілому. Співробітник прагне освоїти професію. Таким чином, під час цього етапу співробітника необхідно навчити виконувати лінійні функціональні обов'язки, навичкам і специфіці цієї посади.

2. На другому етапі (до 30 років) у співробітника актуальна мотивація до розвитку, що починається приблизно через рік після початку першого етапу. Тут проявляється прагнення співробітника розвинути потенціал, свої професійні якості. На цьому етапі керівництву необхідно звернути увагу та сприяти розвитку цих якостей. Мотивація до розвитку проявляється на всіх етапах побудови кар'єри, але на цьому етапі є основоположною.

3. На третьому етапі (30–35 років) переважною стає мотивація винагороди. Співробітник вже досяг певних успіхів у розвитку, він є фахівцем, хоча і не завжди з великим досвідом. Тут керівництву важливо сформувати мотивацію винагороди, таке оптимальне поєднання, яке буде найкращим чином підходити для посади співробітника, його досвіду та потреб.

4. На цьому етапі (до 45 років) з'являється мотивація зростання, побудови кар'єри. Співробітник має вже достатню кваліфікацію з досвідом роботи, він прагне до кар'єрного зростання, просування. Цей етап для керівництва є непростим, тут необхідно чітко визначити, що потрібно співробітнику від просування, які потреби він прагне задовольнити. Треба зазначити, що за неправильного формування мотивації керівництвом є велика ймовірність втратити співробітника, саме на цьому етапі відбувається плинність професійних кадрів.

5. За певних обставин можливе формування (після 45 років) у співробітника мотивації перепідготовки, перекваліфікації, освоєння нової професії. У разі якщо керівництво не бажає втрачати кваліфікованого співробітника, то можливо навчити співробітника в рамках одного підприємства, якщо передбачуване зростання буде задовольняти співробітника. Тобто мотивація перекваліфікації приводить в результаті до мотивації навчання, з чого можна зробити висновок, що в цьому випадку розвиток трудової діяльності співробітників йде по спіралі [5].

Виділення типів мотивацій на різних етапах розвитку кар'єри є умовним. На будь-якій стадії трудового розвитку співробітником управляє в першу чергу мотивація винагороди, це один із фундаментальних принципів найманої праці.

Таким чином, мотивація і стимулювання відіграють важливу роль при управлінні діловою кар'єрою персоналу. Слід проводити моніторинг кожного етапу розвитку ділової кар'єри. На підставі результатів моніторингу формувати той чи інший тип мотивації у співробітника для досягнення як його особистих цілей, так і цілей організації.

Мотивований персонал є одним із найважливіших факторів підвищення ефективності організації в цілому. Правильно сформовані способи мотивації і стимулювання ведуть до високої організації праці співробітників і до успішності організації в цілому, а також до зниження плинності кадрів, підвищення задоволеності співробітника своєю працею.

Слід зазначити, що саме керівництво, підприємства відіграє провідну роль у формуванні мотивації в управлінні діловою кар'єрою персоналу. Тому перспективою подальших досліджень у цьому напрямі є розробка механізму посилення кар'єрної мотивації персоналу.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мішина С. В.

Література: 1. Маланова Е. Д. Мотивація побудова кар'єри менеджера великого холдингу. Вісник ГТУ. 2013. № 6 (77). С. 38–41. **2.** Хисамутдинов А. С. Управління кар'єрою як метод стратегічного управління персоналом. *Вісник КГФЕІ.* 2008. № 4 (13). С. 50–53. **3.** Сорочайкін А. Н. Управління персоналом: термінологічний словник. *Вісник ГТУ.* 2013. № 10 (87). С. 75–78. **4.** Шейн Е. Х. Організаційна культура і лідерство. *Економіка.* 2012. № 32. С. 155–158. **5.** Назарова Г. В., Отенко І. П., Мішина С. В. Управління діловою кар'єрою: навч. посіб. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2013. 295 с.

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ У СФЕРІ ПРАЦІ МОЛОДІ

УДК 349.2

Ільченко А. В.

Студент 3 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано наявні проблемні аспекти експлуатації праці молоді за чинним трудовим законодавством України; визначено особливості регулювання захисту прав молоді в Україні. Розглянуто заходи щодо боротьби з незаконною працею молоді.*

Ключові слова: *експлуатація праці дітей, захист неповнолітніх, праця молоді, проблемні аспекти у сфері праці неповнолітніх.*

Аннотация. *Проанализированы существующие проблемные аспекты эксплуатации труда молодежи по действующему трудовому законодательству Украины, определены особенности регулирования защиты прав молодежи в Украине. Рассмотрены меры по борьбе с незаконной работой молодежи.*

Ключевые слова: *эксплуатация детского труда, защита несовершеннолетних, труд молодежи, проблемные аспекты в сфере труда несовершеннолетних.*

Annotation. *Been analyzed existing problematic aspects of labor exploitation of young people by the current labor legislation of Ukraine, defined features to protect young people's rights regulation in Ukraine. Considered measures against illegal youth work.*

Keywords: *child labour, protection of minors, child labour, problematic aspects in the field of child labor.*

Проблема дитячої праці існує в усьому світі. Досвід показав, що дитяча праця завдає серйозної, іноді непоправної шкоди фізичному та психо-соціальному розвитку дитини. Залучаються до неї, в основному, діти з найбільш вразливих соціальних верств, із малозабезпечених сімей або неповних сімей, як в сільській місцевості, так і в місті. Ці діти змушені працювати в небезпечних, шкідливих умовах для отримання будь-якого доходу. Більше того, вони мають обмежений доступ до освіти, послуг охорони здоров'я та джерел доходу.

Дитяча праця набуває все більшого поширення і в Україні. Кількість дітей, що працюють в умовах несформованого вільного ринку, стала швидко збільшуватися. Діти стають об'єктом маніпулювання і експлуатації при недостатньому юридичному і адміністративному контролі та відсутності відповідних законодавчих актів або їх реального виконання.

Дитяча праця зустрічається практично у всіх виробничих і невиробничих сферах економіки, використовується в міській неформальній економіці, в сільському господарстві, дрібній торгівлі на місцевих ринках, а також у домашніх господарствах. На ринках, наприклад, використовується праця неповнолітніх, в основному при сортуванні овочів і фруктів, навантажувальних роботах (так звані підлітки-«візники»), і в рідкісних випадках неповнолітні молодших вікових груп можуть експлуатуватися як «жебраки».

Серйозне занепокоєння в Держкомстаті викликає велика тривалість робочого дня дітей. Так, робочий день 6 % неповнолітніх дітлахів віком 14 років довше, ніж у дорослих, а 2 % 15–17-річних дівчат і хлопців працюють більше 56 годин на тиждень. Змушують дітей працювати матеріальні труднощі в сім'ї, а також бажання мати «кишенькові» гроші. В цілому рівень доходів сімей, де діти працюють, дуже низький, і він не перевищує на всю сім'ю суми прожиткового мінімуму на одну особу.

Понад 3 % українських дітей не відвідують школу через те, що їм доводиться працювати, тобто займатися економічною діяльністю, пов'язаною з виробництвом товарної продукції, наданням послуг ринкового характеру, роботою на сімейних підприємствах [1].

Однак, як показали соціологічні дослідження Інституту соціології Академії наук України, більшість дітей не знайомі з правами дитини у сфері праці; серед міських дітей таких 71 %, сільських – 75 % [2]. Вони не знають, які організації стежать за виконанням законів і куди можна звертатися, щоб з'ясувати та захистити свої права. У разі порушення прав дитини можна зателефонувати за телефоном довіри «Всеукраїнська лінія». Захищає права дитини і служба у справах неповнолітніх, яка знаходиться в кожному районі при держадміністрації. На жаль, в Україні ще немає достатньої кількості соціальних працівників, які мають спеціальну освіту, на відміну від західних країн, де система охорони прав дитини на рівні соціальних служб дуже розвинена.

© Ільченко А. В., 2016

Система національного законодавства, що регламентує трудові відносини неповнолітніх, визначена Конституцією України, Кодексом законів про працю, Законами України «Про охорону праці», «Про охорону дитинства» та іншими законодавчими та нормативно-правовими актами.

Згідно зі ст. 188 КЗпП не допускається прийняття на роботу осіб молодше 16 років. Але існують певні винятки з цього загального правила. Зокрема, у ч. 2 ст. 188 КЗпП вказано, що за згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть, прийматися на роботу особи, які досягли 15 років [3].

Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює. Забороняється залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні.

На кожному підприємстві, в установі, організації, має вестися спеціальний облік працівників, які не досягли вісімнадцяти років, із зазначенням дати їх народження.

Забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах [3].

У свою чергу, міжнародне співтовариство приділяє значну увагу проблемі викорінення найгірших форм дитячої праці. Підгрунтя міжнародно-правової системи викорінення найгірших форм дитячої праці забезпечила нормотворча діяльність Організації Об'єднаних Націй та Міжнародної організації праці. Зокрема, на подолання вказаної проблеми спрямовані:

- Конвенція ООН про права дитини від 20.11.1989 р. [4];
- Конвенція МОП про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці № 182 від 17.06.1999 р. (набула чинності для України у грудні 2001 р.) [5];
- Конвенція МОП про мінімальний вік для прийому на роботу № 138 від 26.06.1973 р. [6];
- Рекомендація МОП щодо мінімального віку для приймання на роботу № 146 від 26.06.1973 р. [7];
- Рекомендація МОП щодо заборони та негайних дій з ліквідації найгірших форм дитячої праці № 190 від 17.06.1999 р. [8].

На сьогодні робота дітей до 16 років, до того ж без офіційного оформлення трудових відносин, як це часто буває на практиці, повністю перебуває поза законом і ніяк не контролюється. Останнім часом в Україні поширюються нові форми організації виробництва та трудової діяльності, а також деякі види робіт, через специфіку яких складно контролювати дотримання санітарно-гігієнічних норм і вимог щодо охорони праці. Крім того, з боку роботодавців широко застосовується практика неофіційного наймання, що є прямим порушенням законодавства. Таким чином, у приватному секторі формується неконтрольоване тіньове працевлаштування.

У цій ситуації ранній початок трудової діяльності, особливо коли йдеться про роботу, що перевищує фізіологічні можливості підлітка, може негативно позначатися на здоров'ї дитини, її подальшому фізичному, психічному та соціальному розвитку. Є ряд невирішених проблем, а саме:

- недостатньо чітко регламентовано види діяльності, де дозволяється використовувати працю дітей;
- не встановлено порядку, відповідно до якого має оформлятися згода батьків (опікунів) на працевлаштування дитини;
- немає ефективного нормативно-правового механізму використання системи покарань роботодавців, особливо в неформальному секторі економіки, які порушують законодавство;
- криміналізованість «тіньового працевлаштування»;
- відсутність державної статистики про порушення законодавства з питань залучення дітей і підлітків до праці.

Слід пам'ятати, що батьки, усиновителі, піклувальники неповнолітніх, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, якщо праця загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.

Роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці належні умови праці, а також забезпечити дотримання прав неповнолітніх працівників, гарантованих чинним законодавством.

Україна була однією з перших країн, які ратифікували Конвенцію МОП № 182 Про заборону та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці (ратифікована в жовтні 2000 року). Приєднавшись до цієї Конвенції та інших міжнародних актів, уряд України виявив свої наміри щодо впровадження всіх необхідних заходів для боротьби з дитячою працею на національному рівні, включаючи реформу законодавства та виділення необхідних коштів.

На сьогодні серед найбільш основних досягнень програми МОП-ІПЕК в Україні можна визначити:

1. Питання протидії використання дитячої праці стало частиною національного законодавства, внесено в ряд Національних програм, зокрема Загальнодержавної програми «Національний план щодо реалізації Конвенції ООН про права дитини» на період до 2016 року.

2. В результаті діяльності програми МОП-ІПЕК в Україні понад 4000 батьків працюючих або вилучених з дитячої праці дітей отримали юридичні консультації щодо: 1) наявних можливостей працевлаштування, 2) курсів перепідготовки безробітних при Державній службі зайнятості, 3) чинних механізмів надання державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям. Вони ознайомлені з проблемами дитячої праці та можливими наслідками раннього працевлаштування їхніх дітей.

3. За сприяння програми проведено ряд унікальних досліджень, серед яких: «Праця дітей в Україні; «Найгірші форми дитячої праці в Україні», соціологічне дослідження проведене Центром соціальних експертиз і прогнозів Інституту соціології Національної академії наук України (2002); «Шкода і ризики дитячої праці в сільському господарстві», дослідження проведене фахівцями Національного науково-дослідного інституту промислової безпеки та охорони праці України (2008) [9].

Також МОП започаткувала відзначення 12 червня Всесвітнього дня боротьби за ліквідацію дитячої праці в 2002 році з метою привернення уваги до становища дітей, залучених до дитячої праці, і підкреслення важливості боротьби з проблемами, викликаними існуванням дитячої праці.

Узагальнюючи викладене, можна дійти висновку, що молодь – це майбутнє держави, життєво важлива складова успішного економічного розвитку суспільства в майбутньому. Захист праці неповнолітніх потребує значної уваги з боку влади. Держава повинна не тільки забезпечити для неповнолітніх безпечні умови праці, а й розробити механізм, який у повному обсязі надавав би можливість таким особам використовувати свої права та гарантії. На жаль, на сьогодні ми стаємо свідками того, що хоча в Україні і проголошено певні права та закони щодо регулювання праці неповнолітніх та їх право на безпечні та нешкідливі умови в цьому аспекті, але в реальному житті вони не реалізуються.

Більшість неповнолітніх, влаштовуючись на роботу, не знають про те, що вони користуються спеціальним комплексом прав, і деякі роботодавці цим користуються. Тому, на нашу думку, одним із чинників реалізації норм захисту та вирішення певних проблемних аспектів праці є інформування осіб, що не досягли повноліття, про їх права, гарантії, умови праці через засоби масової інформації.

Іншим важливим фактором, який позитивно вплине на розвиток законодавства про врегулювання праці, є залучення роботодавців до співпраці з неповнолітніми. Тобто необхідно зацікавити власника у прийнятті до себе на роботу неповнолітнього працівника, а не змушувати його це робити, наприклад, шляхом надання певних пільг його підприємству, установі чи організації.

Кожна держава має свої особливості щодо захисту праці молоді залежно від притаманних їй характеристик, стану розвитку, принципів, юридичних концепцій і категорій. Саме тому різним країнам характерні певні відмінності в цій галузі. Але, незважаючи на такі особливості, прослідковується ряд спільних рис і певний юридичний, політичний і культурний взаємозв'язок. Адже захист праці спрямований на забезпечення необхідних і сприятливих умов праці, запобігання травматизму та інших професійним захворюванням, розробку додаткових заходів щодо охорони праці окремих категорій осіб, зокрема, неповнолітніх. Та, на жаль, Україна знаходиться далеко не на першому місці по забезпеченню належної охорони праці неповнолітніх. Тому наша держава повинна використовувати світовий досвід організації роботи щодо ліквідації низки проблем у питанні праці молоді, поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Силенко Н. М.

Література: 1. Державна служба зайнятості: офіц. сайт. URL: www.dcz.gov.ua/. **2.** Інститут соціології НАН України. URL: http://i-soc.com.ua/institute/. **3.** Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page6. **4.** Конвенція про права дитини: Міжнародний документ від 20.11.1989 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_021. **5.** Конвенція МОП про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці: Міжнародний документ від 17.06.1999 № 182 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_166. **6.** Конвенція МОП про мінімальний вік для прийому на роботу: Міжнародний документ від 26.06.1973 № // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_054. **7.** Рекомендація МОП щодо мінімального віку для приймання на роботу: Міжнародний документ від 26.06.1973 № 146 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_077. **8.** Рекомендація МОП щодо заборони та негайних дій з ліквідації найгірших форм

дитячої праці: Міжнародний документ від 17.06.1999 № 190 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_119. **9.** МОП-ІПЕК. URL: http://ioc.gov.ua.

МІСЦЕ РИНКУ ПРАЦІ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

УДК 331.5 (477)

Кадієвська А. С.

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

Анотація. *Розглянуто взаємозв'язок ринку праці і управління трудовим потенціалом шляхом аналізу структури системи УТП. Досліджено тенденції ринку праці і їх значення для трудового потенціалу, запропоновано шляхи подолання структурних проблем на ринку праці.*

Ключові слова: *праця, ринок праці, трудовий потенціал, безробіття, зайнятість, система управління трудовим потенціалом.*

Аннотация. *Рассмотрена взаимосвязь рынка труда и управления трудовым потенциалом путем анализа структуры системы УТП. Исследованы тенденции рынка труда и их значение для трудового потенциала, предложены пути преодоления структурных проблем на рынке труда.*

Ключевые слова: *труд, рынок труда, трудовой потенциал, безработица, занятость, система управления трудовым потенциалом.*

Annotation. *The article discusses the relationship of labor market and labor potential management by analyzing the structure of the TSS. The tendencies of the labor market and their importance to the employment potential offered ways to overcome structural problems in the labor market.*

Keywords: *labor, labor market, employment potential, unemployment, employment, labor potential management system.*

Основою розвитку економіки держави є ВВП, який складається із праці усього суспільства, при цьому існує пряма залежність між кількістю зайнятого населення у різних галузях народного господарства і внеском кожного з них у ВВП. Головним регулятором цього процесу виступає ринок праці, який виконує такі функції: суспільного поділу праці, інформаційну, посередницьку, ціноутворювальну, стимулюючу. Тим чи іншим чином функції ринку праці спрямовані на трудовий потенціал держави на різних етапах процесу його управління.

У своїх роботах цю проблему розглядали багато іноземних і вітчизняних учених, серед них С. Г. Струмиліна, Б. М. Гєнкін, О. А. Грішнова, О. В. Іванісов та ін.

Однак, незважаючи на значну кількість наукових робіт на досліджувану тему, проблема, яку визначено у роботі, висвітлена недостатньо і потребує детального розгляду.

Метою цієї роботи є визначення впливу складових ринку праці на систему управління трудовим потенціалом.

Об'єктом дослідження є процес функціонування ринку праці.

Предметом дослідження виступає ринок праці України.

Для визначення взаємозв'язку між ринком праці та системою управління трудовим потенціалом необхідно розкрити значення цих понять і знайти точки дотику між ними.

Закон України «Про зайнятість населення» трактує ринок праці як «…систему правових, соціально-трудових, економічних відносин, що виникають між роботодавцями, працівниками, професійними спілками та їх органі-

© Кадієвська А. С., 2016

заціями, органами державної влади у галузі задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників» [1].

У свою чергу наймані робітники як безпосередні суб'єкти ринку праці володіють трудовим потенціалом, який визначається як «наявні в даний час і передбачувані в майбутньому трудові можливості, що характеризуються професійно-освітнім рівнем населення, іншими якісними характеристиками», або «можлива кількість і якість праці, якою володіє суспільство (трудовий колектив) при певному розвитку науки та техніки [2].

Система управління трудовим потенціалом суспільства є системою впливу на процеси формування, розподілу та використання його відповідно до поточних і стратегічних цілей соціально-економічної політики держави [3].

Ця система є поєднанням трьох підсистем:

- підсистеми формування трудового потенціалу;
- підсистеми управління зайнятістю населення;
- підсистеми управління процесами використання трудових ресурсів.

Ключовим моментом у визначенні місця ринку праці у системі УТП є підсистеми управління трудовим потенціалом. Перша підсистема –формування трудового потенціалу цілком і повністю залежить від ситуації на ринку праці, принаймні, так повинно бути, бо саме попит на робочу силу на ринку праці допомагає визначити, які спеціальності та професії є актуальними, тобто визначає напрями процесу підготовки робочої сили.

Але в Україні ця тенденція не спостерігається, тому що попит на ринку праці є на технічні спеціальності на виробництві, такі як кваліфіковані інженери-електронники, інженери з якості, енергетики та проектувальники тощо, а молодь, яка володіє трудовим потенціалом, так необхідним у час економічних перетворень, керується не потребами ринку праці, а іншими мотивами. Серед них найважливішими є нераціональні мотиви, такі як престижність професії, соціальний статус тощо [7].

Наступною складовою системи УТП є підсистема управління зайнятістю населення. Вона керує процесом створення вільних робочих місць, а також включає розподіл робочої сили через центри зайнятості та перерозподіл робочої сили у територіальному і міжгалузевому аспектах. На цьому етапі управління трудовим потенціалом не ринок праці диктує свої умови, а він сам виступає об'єктом регулювання, але займатися цим повинна держава за такими напрямками: прогнозування і планування демографічного розвитку, трудових ресурсів, регулювання зайнятості, а також соціального захисту населення [5].

Підтвердженням наведеної вище думки є статистичні дані з попиту і пропозиції робочої сили за видами економічної діяльності. Оскільки підсистеми управління трудовим потенціалом взаємопов'язані, то ситуація на міжгалузевому ринку праці є результатом неефективно організованої системи формування персоналу. На рис. 1 видно, що пропозиція робочої сили значно перевищує попит, що призводить до диспропорції на ринку праці, високого рівня безробіття, занепаду деяких галузей виробництва.

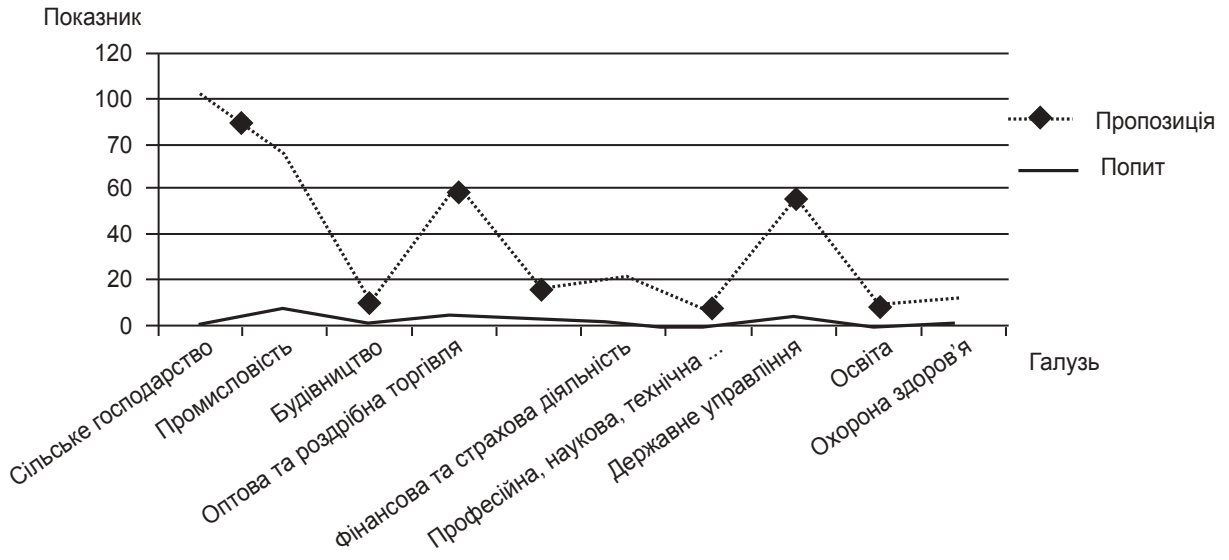

Рис. 1. **Попит і пропозиція робочої сили за галузями виробництва у 2015 році** [4]

Ще однією важливою ланкою системи УТП є розвиток трудового потенціалу персоналу, який включає цілий комплекс складових, таких як, процес формування нових якостей персоналу, необхідних для досягнен-

ня цілей підприємства, який здійснюється шляхом підвищення кваліфікації, а іноді – шляхом перекваліфікації.

Це підтверджують дані експертів Міжнародного кадрового порталу HeadHunter. Згідно з даними hh.ua тільки 36 % офісних співробітників України працюють за фахом. Ще 20 % визнають, що їхня робота пов'язана з отриманою спеціалізацією хоча б частково. Решта ж 44 % трудящих великих міст пройшли перекваліфікацію, змінили професію і працюють абсолютно в іншій сфері діяльності. При цьому респонденти дослідження серед всього комплексу мотивів, які можуть підштовхнути до зміни професії, на перше місце ставлять проблему пошуку роботи, саме 43 % працівників керувалися цим під час перекваліфікації [6].

Отже, проаналізувавши вплив ринку праці на управління трудовим потенціалом, ми пропонуємо вирішити проблеми на ринку праці шляхом реалізації таких заходів:

1. Включення до переліку загальноосвітніх дисциплін «Ринок праці» з метою ознайомлення школярів із попитом на ринку праці.

2. Реалізація державної політики підвищення зайнятості шляхом формування бюджетних місць на спеціальності, які потребні економіці.

3. Створення квоти робочих місць для молодих спеціалістів на підприємствах.

4. Реалізація державою диверсифікації робочих місць для збалансування структури матеріального та нематеріального виробництва.

5. Проведення перекваліфікації робітників на підприємстві, що значно зекономить кошти та спростить саму процедуру.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Іванісов О. В.

Література: 1. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17. **2.** Чернявська О. В. Ринок праці: нав. посіб. Київ: Центр учб. літ., 2013. 522 с. **3.** Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учебник для вузов. М.: Норма, 2000. 344 с. **4.** Державна служба статистики. Доповідь: Ринок праці у 2015 році. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/. **5.** Іванісов О. В., Єрмоленко О. А., Доровської О. Ф. Управління трудовим потенціалом: навч.-практ. посіб. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2008. 392 с. **6.** Украинский бизнес ресурс. URL: http://ubr.ua/labor-market/ukrainian-labor-market/perekvalifikaciia-v-ukraine. **7.** Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. Київ: Знання, 2007. 559 с.

ПРОБЛЕМИ ЗАЛУЧЕННЯ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

УДК 330.322

Касьяненко Л. С.

Студент 1 курсу
факультету економічної інформатики ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто проблеми залучення іноземних інвестицій в Україну, основні шляхи їх вирішення. Обґрунтовано необхідність заманювання інвестицій в сучасних умовах.*

Ключові слова: *іноземні інвестиції, інвестор, інвестиційний клімат.*

Аннотация. *Рассмотрены проблемы привлечения иностранных инвестиций в Украину, основные пути их решения. Обоснована необходимость завлечения инвестиций в современных условиях.*

© Касьяненко Л. С., 2016

Ключевые слова: *иностранные инвестиции, инвестор, инвестиционный климат.*

Annotation. *This article deals with the problem of attracting foreign investment to Ukraine, the main ways of their solution. And the necessity of luring investment in modern conditions.*

Keywords: *foreign investment, investor, investment climate.*

Важливу роль у розвитку національної економіки країни відіграють іноземні інвестиції. У процесі інвестування вирізняються країни, які є основними інвесторами в інші країни, і країни, до яких спрямовуються іноземні інвестиції. Залучення іноземних інвестицій впродовж багатьох років є пріоритетним напрямом розвитку економіки України, який в умовах економічної кризи потребує особливої уваги. Бо саме вони забезпечують доступ до фінансових ресурсів, сучасних технологій, управлінських навичок, інноваційних товарів і послуг, а також безпосередньо сприяють підвищенню конкурентоспроможності вітчизняної економіки, її стійкому зростанню і поліпшенню рівня життя українських громадян. Отже, створення сприятливих умов для залучення коштів іноземних інвесторів є одним із важливих напрямів економіки країн світу, тому проблема залучення іноземних інвестицій в Україну на сьогодні є актуальною.

Серед учених, які присвятили свої роботи проблематиці іноземного інвестування, можна назвати Дж. Даннінга, Г. Райтера, Й. Пензеля, Н. Пайна, С. Томсона, А. Рагмена, Р. Вернона, Х. Шермана, Д. Шнайдера, Г. Клодта, П. Каймбаха та ін. Серед вітчизняних учених, які проводили дослідження щодо регіональної характеристики іноземного інвестування агропродовольчої сфери, був Є. Бойко, О. Рогач, який у своїй праці особливу увагу приділив питанням інвестиційної діяльності транснаціональних корпорацій в Україні, а Б. Губський розглянув інвестиційні процеси в глобальному середовищі.

Метою статті є дослідження впливу іноземних інвестицій, проблем залучення їх в економіку країни та визначення перспективних способів заохочування іноземних інвестицій в економіку України.

Іноземні інвестиції – це всі види вкладень майнових і інтелектуальних цінностей іноземними інвесторами [1].

За всі роки в Україні спостерігається позитивна динаміка щодо залучення іноземних інвестицій в економіку нашої країни. На сучасному етапі стратегічною метою зовнішньоекономічної політики має стати максимальне використання позитивних ефектів від залучення прямого іноземного капіталу [2].

На 2015 рік в економіку України іноземними інвесторами направлено 3,76 млрд дол. США, а на 2014 рік

– 3,97 млрд дол. Протягом останніх 24 років і станом на 31 грудня 2015 року обсяг іноземних інвестицій склав 43 млрд 371 млн дол. Отже, іноземні інвестиції зменшились на 5,2 % порівняно з 2014 роком [3].

В десятку основних країн світу, на які припадає 83,0 % загального обсягу прямих інвестицій, увійшли Кіпр (11,7 млрд дол.), Нідерланди (5,6 млрд дол.), Німеччина (5,4 млрд дол), Австрія (2,4 млрд дол), Великобританія (1,85 млрд дол), Віргінські острови (1,7 млрд дол), Франція (1,5 млрд дол), Швейцарія (1,3 млрд дол), Італія (972 млн дол) [3].

Також варто звернути увагу на міста та області України, куди надійшли найбільші обсяги інвестицій (м. Київ, Дніпропетровська, Харківська, Київська, Львівська, Одеська, Запорізька, Полтавська, Івано-Франківська області). Іноземними інвесторами приділяється досить суттєва увага сільському господарству, металургійній, харчовій промисловості і надзвичайно мізерна частка припадає на підприємства інноваційного спрямування, бо фінансування в такому напрямку означало б вихід економіки на новий, високий рівень у зв'язку з оновленням уже наявних технологій і встановлення нових. Але зазвичай інвестують не у державу, не у галузь, а у свої дочірні підприємства. Це дає змогу обійти додаткові податкові витрати та зберегти частину коштів, що безумовно є негативним для України [6].

В останні роки спостерігається зниження обсягу залучених іноземних інвестицій у економіку країни, водночас активність суб'єктів інвестиційної діяльності є досить низькою, що обумовлено рядом проблем: політична нестабільність, відсутня система оцінки інвестиційного клімату країни, нерозвиненість ринкової інфраструктури міжнародного бізнесу (недостатня кількість консультантів стримує збільшення іноземного капіталу), економічна криза, нестабільність податкової політики (велика кількість податків позбавляє державу переваг при залученні іноземних інвестицій), темпи інфляції залишаються на значно вищому рівні, ніж у країнах Західної Європи і США, недосконале законодавство (недостатнє правове забезпечення, а також відсутність правового захисту інвесторів від боржників), ненадійність банківської системи (українські банки втратили довіру іноземних кредиторів і населення), а також недостатньо розвинене державне страхування іноземних інвестицій тощо. Водночас іноземні інвестиції в Україні є, але коло іноземних інвесторів поки що не таке велике, і, на жаль, поки не спостерігається тенденція до збільшення країн-інвесторів.

Виходячи з вищезазначеного, для того, щоб перетворити прямі іноземні інвестиції на позитивний чинник розвитку України, державі необхідно виконати декілька завдань.

По-перше, потрібно створити сприятливий бізнес – клімат для припливу іноземних інвестицій в різні галузі економіки. Позитивний інвестиційний клімат сприятиме вирішенню соціальних проблем, забезпечить високий рівень зайнятості населення, дозволить оновлювати виробництво та збільшувати основні фонди підприємств [4].

По-друге, потрібно подолати наслідки економічної кризи, подолати політичну кризу.

По-третє, також ефективним є і широкомасштабне міжнародне співробітництво як по залученню інвестицій, так і високотехнологічних компаній, перш за все малого та середнього бізнесу.

Також потрібно змінити правове законодавство у сфері іноземного інвестування, для того щоб іноземні інвестори почували себе більш комфортніше і не боялися вкладати кошти в Україну. Так само оновити систему державного регулювання, яка б була лояльною до інвесторів із одного боку і давала можливість додати значну частину коштів до загального бюджету країни. Підвищити показники суспільного благополуччя громадян України, бо чим краще соціальне забезпечення, державна допомога та рівень зайнятості, тим більше Україна буде приваблювати іноземних інвесторів.

Необхідно звернути увагу і на податкову систему України, тобто знизити податки. Також у найкоротші терміни потрібно реалізувати програму реструктуризації банківської системи: банкрутство неспроможних комерційних банків, недопущення їх діяльності після відкликання ліцензії, створення сприятливих умов для збільшення присутності в Україні іноземних банків, підвищення прозорості банківської системи, вдосконалення системи банківського нагляду, попередження банкрутств банків, стимулювання підвищення кваліфікації банківських менеджерів та ін. [5].

Таким чином, інвестиційний клімат в Україні є не дуже сприятливим для іноземних інвесторів. Проводячи паралель з іншими роками, на сьогодні Україна не є інвестиційно привабливою навіть порівняно з найближчими країнами Східної Європи. В Україні є багато проблем, які не дають покращити цей показник. З іншого боку, є багато позитивних тенденцій і зрушень. Якщо держава оновить систему державного регулювання, змінить правове законодавство та покращить життя громадян, то Україна зі своїм значним потенціалом має всі шанси на залучення великої кількості іноземних інвестицій.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Пивавар І. В.

Література: 1. Сутність категорії іноземні інвестиції. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/http://referat-ok.com.ua/investuvannya/sutnist-kategoriji-inozemni-investiciji-jih-vidi-formi-ta-mozhlivosti-zahistu-v-ukrajini. **2.** Павленко І. І., Варяниченко О. В., Навроцька Н. А. Міжнародна торгівля та інвестиції: навч. посіб. Київ: Центр учб. літ., 2012. 256 с. **3.** Державна служба статистики України: офіц. сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/. **4.** Руда О. Л. Інвестиційний клімат України та проблеми його формування. URL: http://intkonf.org/ruda-ol-investitsiyniy-klimat-ukrayini-ta-problemi-yogo-formuvannya. **5.** Програма діяльності Кабінету Міністрів України «Відкритість. Дієвість. Результативність»: Програма Кабінету Міністрів України від 17.03.2003. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-03. **6.** Пономаренко О. О., Лосева О. Г. Кластерний підхід до дослідження інфляційних процесів на регіональному рівні. *Бізнес Інформ.* 2014. № 12. С. 103–108.

РОЛЬ МАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

УДК 004.33:320.101.2

Катькало І. В.
Пилипенко Т. Я.

Студенти 5 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто таку важливу проблему сьогодення як матеріальне заохочення працівника, а також визначено роль і завдання матеріального мотивування, проведено дослідження його видів і методів.*

Ключові слова: *мотивація праці, потреби, оплата праці, бонуси, відсотки, премії.*

Аннотация. *Рассмотрена такая важная проблема современности, как материальное поощрение работника, а также определена роль и задачи материального мотивирования, проведено исследование его видов и методов.*

Ключевые слова: *мотивация труда, потребности, оплата труда, бонусы, проценты, премии.*

Annotation. *The article deals with this important issue today, as employee incentive compensation as well as the role and tasks of financial motivation, studied its species and methods.*

Keywords: *motivation, needs, wages, bonuses, interest, premium.*

Невід'ємною частиною мотивації праці є задоволення матеріальних потреб, що є необхідними для належного рівня життя.

Матеріальна мотивація – це прагнення достатку, певного рівня добробуту та матеріального стандарту життя. Людина, прагнучи поліпшити свій добробут, буде намагатися зробити свою працю більш вагомою, що, в свою чергу, підвищити якість, результативність праці.

В основу матеріальної мотивації трудової діяльності персоналу входить оплата праці, яка є головною формою прибутку найманих підприємством працівників.

Вона є похідною від мікро- та макроекономічних факторів, які взаємодіють між собою і містять у собі:

- динаміку та рівень оплати праці;
- наявність прямої залежності рівня заробітку від результатів, кількості та якості праці;
- диференціацію оплати праці на підприємстві й у суспільстві разом;
- структуру особистого доходу;
- забезпечення наявного фінансового прибутку.

Від рівня оплати праці залежить можливість повноцінного відтворення робочої сили, а також – сила мотивації.

Трудовий внесок залежить від матеріальної мотивації та винагороди за працю, які пов'язані між собою і відіграють важливу роль у її формуванні.

Досягти цього зв'язку можна завдяки належній організації оплати праці, яка виступає оцінюючим фактором, котрий визначає рівень трудового внеску персоналу, формуючи відповідний заробіток кожного індивідуально. Через цей зв'язок визначається вартість послуг трудових ресурсів на ринку праці.

Розглядаючи вплив заробітної плати на мотивацію, можна виділити внутрішню мотивацію, що означає використання внутрішніх мотивів, які тісно пов'язані з потребами людини, де враховуються її інтереси, тим самим вона намагається покращити свій достаток. Зовнішня мотивація – це сукупність зовнішніх мотивів, які спонукають людину до певної дії та впливають на її трудову поведінку.

Обираючи той чи інший вид заробітної плати, особливості її формування, керівник впливає на продуктивність, якість, інтенсивність, результат трудової діяльності працівника.

Найбільший мотиваційний потенціал має така організація заробітної плати, яка через побудову заводської тарифної системи нормування та системи оплати праці забезпечує тісний взаємозв'язок розмірів винагороди за послуги робочої сили з кількістю, якістю і результативністю праці. Забезпечення цього взаємозв'язку і означає подвійний вплив заробітної плати на мотивацію, одночасне використання як «внутрішніх», так і «зовнішніх»

© Катькало І. В., Пилипенко Т. Я., 2016

мотивів. Мотивація трудової діяльності безпосередньо пов'язана також з диференціацією доходів населення, особливо економічно активного [1].

В матеріальній мотивації персоналу використовують не тільки фінансові, але й нефінансові методи, яким приділяється значна увага такими науковцями, як Адамчук В. В., Генкін Б. М., Грушенко В. І., Єгоршин А. П., Карпов А. В., Кібанов А. Я., Наумов А. І. та ін. [2].

До нефінансових методів матеріальної мотивації відносяться:

– нагородження сувенірами або подарунками, що означають символ значущості працівника;

– сімейні подарунки;

– надання різних фінансових «послаблень» працівникам (оплата медичного страхування, позики по пільговій програмі та знижки на придбання продукції підприємства) тощо.

Всі ці методи є складовою матеріальної мотивації.

У статті Павлової І. І. зазначено, що матеріальна мотивація є однією з найважливіших форм мотивації в організаціях і становить процес формування і використання систем матеріальних стимулів праці та розподілу за планом згідно з дією закону розподілу за кількістю і якістю праці. Система матеріальних стимулів праці складається з різноманітних спонукальних мотивів, які доповнюють один одного та пов'язані єдиним процесом зацікавленості в трудовій діяльності. Мета системи матеріальних стимулів – забезпечення співвідношення заробітної плати працівників із кількістю і якістю праці. Матеріальна мотивація є формальною оцінкою внеску працівників у роботу компанії. При цьому їхні особисті якості можуть не враховуватись [3].

Підприємство може використовувати різні інструменти матеріальної мотивації, які допоможуть йому в процвітанні. До них можна віднести такі.

Оплата праці. Найбільш поширений спосіб матеріальної мотивації – підвищення оплати праці. Для того щоб отримати реальну віддачу від співробітника, розмір очікуваної винагороди повинен бути істотним, інакше підвищення зарплати може викликати ще більше небажання виконувати свої службові обов'язки. Деякі керівники йдуть шляхом найменшого опору і періодично збільшують оплату праці співробітників на незначні суми. Однак для мотивації більш дієвим є навіть одноразове, але значне збільшення зарплати.

Премії. Одним із найпоширеніших способів матеріальної мотивації є квартальні або щомісячні премії. Рідше будівельні організації використовують премії за вислугу років. Основний приріст відсотка надбавки за вислугу років припадає на перші роки роботи в компанії, коли працівник ефективно трудиться на благо компанії і намагається максимально реалізувати свій потенціал. З іншого боку, є ризик, що через два-три роки співробітник з тих чи інших причин захоче поміняти місце роботи. Найбільша стабільність спостерігається у персоналу, який пропрацював у компанії більше п'яти років, тим більше що до цього часу надбавка за вислугу років вже складає серйозні суми.

Відсотки. Цей спосіб матеріальної мотивації найбільш поширений у сфері продажів і надання різних послуг. Суть відсотка від виручки полягає в тому, що заробіток співробітника не має чітко визначеної межі, а залежить від професіоналізму працівника і його здатності стимулювати продажі. Деякі компанії також роблять ставку на кваліфікацію своїх співробітників, як матеріальну мотивацію вбачають премію за професіоналізм. Це заохочення призначається за результатами атестації, яка оцінює результати роботи працівника і його відповідність займаній посаді.

Бонуси. У число матеріальних стимулів входять різні бонуси. Проте їх фіксована сума нерідко перетворює інструмент в демотивувальний. Фіксована сума виплати не сприяє бажанню примножити досягнутий результат, оскільки розмір грошової винагороди все одно не зміниться. Виходячи з цього, з метою підвищення мотивації рекомендується використання розгалуженої системи платіжних бонусів [4].

Деякі вчені-економісти пропонують включити соціальний пакет в інструменти матеріальної мотивації.

Вибір того або іншого елементу соціального пакета залежить від багатьох показників. По-перше, це труднощі, що виникають при оподаткуванні послуг, які надаються. У зв'язку з цим роботодавець не може оперувати своєю фантазією, включаючи якісь «особливі» опції. По-друге, це недостатнє фінансування. По-третє, використання соціального пакета має відповідати потребам працівників і сприяти підвищенню ефективності їхньої праці. У зв'язку з цим необхідним є грамотна розробка та впровадження соціального пакета, інформування персоналу про його впровадження та пояснення необхідності й корисності соціального пакета для персоналу [5].

Змінні процеси, які відбуваються в економіці, впливають на свідомість людей, їх ціннісну і мотиваційну структуру. Це обумовлює необхідність глибокого дослідження процесу мотивації, оскільки мотиви керують людиною. Саме тому постає важливе завдання сучасної організації – формування якісної системи менеджменту, в процесі виконання якої важливою умовою є побудова та впровадження ефективної системи мотивації.

Як свідчить практика, жодна система менеджменту організації не може успішно виконувати свої функції, якщо не включає в себе ефективну систему мотивації трудової діяльності. Для подолання зазначеної проблеми

все частіше застосовують не тільки класичне економічне мотивування у вигляді грошових бонусів і високої заробітної плати, а й нефінансові матеріальні методи мотивування. Звичайно, гроші та вертикально ієрархічні перспективи – це достатньо важливий мотиватор, але не єдиний.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Лісна І. Ф.

Література: 1. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник. Київ: КНЕУ, 2002. 337 с. **2.** Чабаренко Ю. О. Сучасні підходи до нефінансової матеріальної мотивації працівників. *Науковий вісник Херсонського державного університету.* 2013. № 3. С. 74–78. **3.** Павлова І. І. Нематеріальна мотивація як чинник економічної безпеки підприємства. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика.* 2013. № 2 (6). С. 197–202. **4.** Мотивація і стиуляція трудової діяльності. URL: http://ukrdoc.com.ua/text/38601/index-1.html?page=7. **5.** Мельникова К. В. Соціальний пакет як інструмент матеріальної мотивації. *Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики.* 2014. № 1 (25). С. 53–61.

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ІННОВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ

УДК 321.6.8

Квітка В. В.

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

Анотація. *Розглянуто передумови розвитку сучасного інформаційного суспільства на основі інноваційної політики держави та проблеми реалізації інноваційного шляху розвитку, а також системи державного статистичного спостереження інноваційної та інформаційної сфери.*

Ключові слова: *економічне зростання, сталий розвиток, інформаційне суспільство, інноваційна економіка, державне статистичне спостереження.*

Аннотация. *Рассмотрены предпосылки развития современного информационного общества на основе инновационной политики государства и проблемы реализации инновационного пути развития, а также системы государственного статистического наблюдения инновационной и информационной сферы.*

Ключевые слова: *экономический рост, устойчивое развитие, информационное общество, инновационная экономика, государственное статистическое наблюдение.*

Annotation. *The prerequisites for the development of modern information society based on innovation policy and implementation issues of innovative development path. Systems of state statistical observation of innovation and the information sector, the task of evaluating the effectiveness of an innovative component of sustainable development.*

Keywords: *economic growth, sustainable development, informational society, innovation economics, state statistical supervision.*

Інновації є одним із ключових чинників сталого соціально-економічного зростання, справляють істотний вплив на конкурентоспроможність як бізнесу, так і економіки в цілому, дозволяють вийти на існуючі світові ринки наукомісткої продукції і створювати нові.

Інновації в Україні не враховують платоспроможний попит сьогодні, тому проблема прибутковості органічно пов'язана з проблемою термінів реалізації інновацій і стимулів їх поширення. Для вирішення проблем необхідно розробити та вдосконалити нормативно-правове забезпечення, механізм стимулювання, захист інтелекту-

© Квітка В. В., 2016

альної власності, розвиток інфраструктури тощо. Як підтверджує практика, розробка та впровадження інновацій є дієвим механізмом виходу з кризи. За допомогою нововведень на виробництві можна підвищити ефективність праці, зменшити ресурсозатратність виробництва. Взагалі, одна вдала інновація здатна забезпечити пожвавлення на цілому сегменті ринку. Тому дієва інноваційна політика держави, а особливо спільні дії державного та корпоративного секторів економіки, є ефективним інструментом боротьби з економічною кризою [4].

Інноваційна політика є необхідною умовою реалізації стратегії якісного зростання економіки промисловості та науки. Держава передбачає здійснення серйозних перетворень у суспільстві і модернізацію всієї соціально-економічної сфери.

Ефективність інноваційної політики на основі глобальних принципів сталого розвитку вимагає, щоб до цього були готові, по-перше, держава як сукупність системоутворюючих інститутів і, по-друге, суспільство, що являє собою сукупність людей, не тільки об'єднаних спільною територією проживання, але і таких, що мають схожі погляди на майбутнє України. «Державна інноваційна політика – складова частина соціально-економічної політики, яка виражає відношення держави до інноваційної діяльності, визначає цілі, напрямки, форми діяльності органів державної влади у галузі науки, техніки та реалізації досягнень» [2].

Ефективність державної інноваційної політики, методів її формування та основних напрямків підтримки інновацій певною мірою знаходить відображення в науково-технічному лідерстві. Воно проявляється в міжнародному масштабі, а саме у розширенні експорту науково-технічних інформаційних результатів, збільшенні експорту готових нововведень, широкому наданні безоплатної науково-технічної інноваційної допомоги іншим країнам [5].

Інноваційна діяльність здійснюється державою. Специфіка полягає в тому, що у країні є значні технологічні заділи, унікальна науково-виробнича база та висококваліфіковані кадри, але в той же час у зв'язку із загальним економічним занепадом існує слабка орієнтація цього інноваційного потенціалу на реалізацію наукових досягнень, слабке фінансове забезпечення.

Відповідно до прийнятої концепції головним завданням державної політики в галузі розвитку науки та технологій є перехід нашої країни до інноваційного шляху розвитку – на основі обраних пріоритетів, які визначені як з урахуванням загальносвітових тенденцій розвитку науки та технологій і наявних напрацювань у науково-технічній та освітній сферах, так і сучасних тенденцій розвитку ринків.

Базисом для створення національної інноваційної системи в Україні є розвиток фундаментальних досліджень і системи освіти в цілому як пріоритетів соціально-економічної політики держави. Державна інноваційна політика будується на принципі гармонізації інтересів державного та приватного секторів економіки та реалізується незалежно від галузевої належності та форми власності підприємств і організацій.

Реалізація державної політики в галузі розвитку науки та технологій насамперед націлена на ефективне функціонування цілісної, здатної до відтворення і саморозвитку національної інноваційної системи, що включає як науково-технічну, так і виробничо-технологічну сфери економіки, орієнтовані на інтенсивну розробку і виробництво товарів і послуг, конкурентоспроможних на світовому ринку [1].

Для розширення ресурсної бази фондів готуються нормативно-правові акти, які нададуть можливість участі пенсійних фондів, страхових компаній і комерційних банків. Необхідно розробити правила спільної участі у фондах приватних інвесторів і держави. Вже розпочато створення системи спеціалізованих центрів по венчурному підприємництву. Вони забезпечують інформаційну підтримку та консультування, підготовку фахівців венчурних фондів і персоналу інноваційних підприємств для спільної діяльності з інвесторами [4].

Під найважливішим інноваційним проектом державного значення розуміється комплекс взаємопов'язаних за ресурсами, виконавцями і термінами здійснення заходів, спрямованих на досягнення необхідного рівня національної безпеки, отримання економічного ефекту, що має значення на рівні економіки в цілому або великих секторів економіки; вирішення найбільш актуальних завдань у соціальній сфері, в першу чергу, пов'язаних з підвищенням якості життя населення, що включає наукові дослідження, дослідно-конструкторські та технологічні розробки, освоєння виробництва та виведення продукції на ринок, на реалізації якого концентруються ресурси і який забезпечується державною підтримкою.

Інноваційні проекти державної значущості України являють собою новий інструмент державної інноваційної та промислової політики, спрямований на реалізацію конкурентних переваг науки та промисловості, пов'язаних із результатами досліджень і розробок, отриманих в державному і приватному секторах науки на замовлення і за фінансової участі держави.

Ускладнює шлях розвитку України нееквівалентний зовнішньоекономічний обмін, постачання ресурсів за кордон і ввезення готової продукції, що значно зменшує можливі прибутки національних компаній, а отже, й перспективи зростання. Таким чином, стратегічні пріоритети соціально-економічного розвитку, що затверджені на законодавчому рівні, залишаються нереалізованими.

Аналіз динаміки та структури науково-технічної активності в Україні показав, що на сучасному етапі та у найближчій перспективі вітчизняні підприємства не спроможні здійснювати високопродуктивну науково-технічну, технологічну й інноваційну діяльність, адже у вітчизняному законодавстві фактично відсутні норми, які б стимулювали до такої діяльності. До того ж чинний механізм регулювання науково-технічної діяльності суб'єктів господарювання певною мірою протидіє залученню та розширенню джерел фінансування інноваційного розвитку [8].

В Україні є дуже гострою проблема забезпечення взаємодії науки, держави та підприємницького сектора, адже велика кількість цікавих розробок, що створюються вітчизняними винахідниками, не знаходять інвесторів для їх реалізації, наукові дослідження фінансуються дуже слабо. Корисним для України є досвід країн розвиненої ринкової економіки у частині співпраці університетів і підприємницького сектора, розробки спільних навчальних програм, програм стажування молоді на підприємствах та ін. Корисним для України був би досвід програм державно-приватного партнерства США у сфері інноваційної діяльності.

Поштовхом для прискореного розвитку академічного сектора науки повинно стати збільшення бюджетного фінансування у розрахунку на одного науковця. Недостатнє бюджетне фінансування є основною причиною низького рівня заробітної плати, а отже, і низького статусу професії науковця у суспільстві, відсутність матеріально-технічної бази спонукає перспективних науковців до від'їзду за кордон.

Задля реалізації стратегії соціально-економічного розвитку України на інноваційній основі необхідно вжити заходів щодо удосконалення системи фінансування інноваційної діяльності, а саме: запровадити фінансування досліджень на основі справедливого конкурсу, використовувати прогресивні форми фінансування інноваційних підприємств і відновити пільгове оподаткування для інноваційного бізнесу [3].

Таким чином, питання удосконалення фінансування науки й інноваційної діяльності може бути успішно вирішено лише після введення в дію в Україні законів про боротьбу з корупцією, проведення заходів для виведення бізнесу з тіні та створення дійсно прозорих механізмів фінансування державних програм. Ці питання залишаються невирішеним, будь-які спроби мотивувати господарюючі суб'єкти до ведення інноваційної діяльності є безплідними. Необхідність державного регулювання інноваційних процесів пояснюється як загальнонаціональним значенням, так і економічним змістом інновацій нашої країни. На сьогодні інновації стають основним засобом збільшення прибутку господарюючими суб'єктами.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Пивавар І. В.

Література: 1. Ильина А. Стимул факторов развития Украины. *Экономист.* 2014. № 10. С. 31–34. **2.** Дацій О. І., Гаман М. В., Дацій Н. В. Інноваційна модель розвитку економіки України в умовах глобалізації: монографія. Донецьк: Юго-Восток, 2015. 368 с. **3.** Рейтинг інноваційності країн ЄС – Innovation Union Scoreboard 2013 URL: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/files/ius-2013_en.pdf. **4.** Соколик М. Денежные доходы и расходы населения Украины: тенденции и структура. *Экономика Украины.* 2014. № 3. С. 256–269. **5.** Буглай В. Б. Доктрины наднационального регулирования экономических отношений. М.: Междунар. экон. отношения, 2014. 168 с. **6.** Державна служба статистики України: офіц. сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/. **7.** Вилков Н. О. Международные экономические и валютные отношения. Тюмень: Изд-во Тюмен. гос. ун-та, 2014. 138 с. **8.** Гужва Е.Г., Лесная М. И., Кондратьев А. В. Мировая экономика: учеб. пособие. М.: Междунар. миграция рабочей силы, 2014. 158 с.

ВИЗНАЧЕННЯ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ КРЕДИТНИМ РИЗИКОМ БАНКУ

УДК 366.774

Кислов А. В.

Магістрант 1 року навчання
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Обґрунтовано актуальність дослідження методів управління кредитним ризиком банку. Уточнено сутність кредитного ризику, розглянуто наявні методи й інструменти управління кредитними ризиками як на рівні окремої позики, так і на рівні створеного банком кредитного портфеля.*

Ключові слова: *кредит, кредитний ризик, управління кредитним ризиком, диверсифікація, лімітування, кредитоспроможність позичальника, сек'юритизація.*

Аннотация. *Обоснована актуальность исследования методов управления кредитным риском банка. Уточнена сущность кредитного риска, рассмотрены существующие методы и инструменты управления рисками как на уровне отдельного кредита, так и на уровне созданного банком кредитного портфеля.*

Ключевые слова: *кредит, кредитный риск, управление кредитным риском, диверсификация, лимитирование, кредитоспособность заемщика, секьюритизация.*

Annotation. *In the article the actuality of the methods of credit risk management system was grounded. The essence of the credit risk was specified, the methods and instruments of management of credit risks were considered as at the level of a separate loan so at the level of created by a bank credit portfolio.*

Keywords: *credit, credit risk, credit risk management, diversification, limitation, creditworthiness of the borrower, securitization.*

Сучасний банк пропонує клієнту близько 200 видів різноманітних банківських продуктів і послуг, але кредитування залишається однією з основних його функцій. З точки зору світової практики саме кредитна діяльність формує значну частину прибутку банку Одночасно кредитування є однією з найризикованіших операцій, що проводить банк, тому гострою залишається проблема якості кредитного портфеля.

Як свідчить практика, існує велика кількість методів управління кредитним ризиком. Однак недостатня обізнаність працівників банку, а також наявність об'єктивних умов використання обмеженої кількості методів у банківській практиці не дозволяють банку в повному обсязі захистити себе від кредитного ризику. Недостатній рівень розвитку теоретичних і методологічних основ управління кредитним ризиком банку обумовив вибір теми цього дослідження, що свідчить про її актуальність.

Проблеми управління кредитним ризиком банку досліджуються багатьма науковцями, серед яких, перш за все, необхідно зазначити таких українських учених, як О. Криклій [1], О. Сідак [2], А. Мороз [3], М. Савлук, Н. Швець [4], А. Дзюблюк [5], О. Васюренко [6], білоруського ученого С. Кабушкіна [7], американського ученого Е. Морсмана [8].

Метою статті є дослідження методів управління кредитним ризиком банку та визначення можливих шляхів їх удосконалення.

В умовах посткризового відновлення економіки, коли зростає конкуренція на ринку банківських послуг, а платоспроможність населення є досить невисокою, спрощення умов кредитування є дієвим способом залучення клієнтів. В такому разі перед ризик-менеджментом банку гостро стає вибір ефективного й адекватного методу управління кредитним ризиком.

Кредитний ризик банку – це ймовірність втрати банком частини ресурсів, недоотримання прибутків або збільшення суми резервів за активними операціями при невиконанні позичальником його зобов'язань щодо кредитора (несплата позичальником відсотків за кредитом та/або неповернення суми кредиту, порушення умов кредитного договору) [9].

Управління кредитним ризиком має бути спрямоване на розроблення відповідних положень управління, аналіз ризиків, їх регулювання та прийняття, застосування фінансових механізмів компенсації втрат у разі виникнення несприятливих обставин.

Процес управління ризиками повинен мати ознаки комплексної фінансової операції, яку проводить банк із метою оптимізації сукупного ризику кредитної діяльності. Така операція передбачає ґрунтовну роботу ризик-менеджерів банку як у період підготовки до укладення договору, так і в період реалізації [10].

© Кислов А. В., 2016

В процесі кредитної діяльності ризик може виникати на рівні окремої позики та на рівні кредитного портфеля (рис. 1).

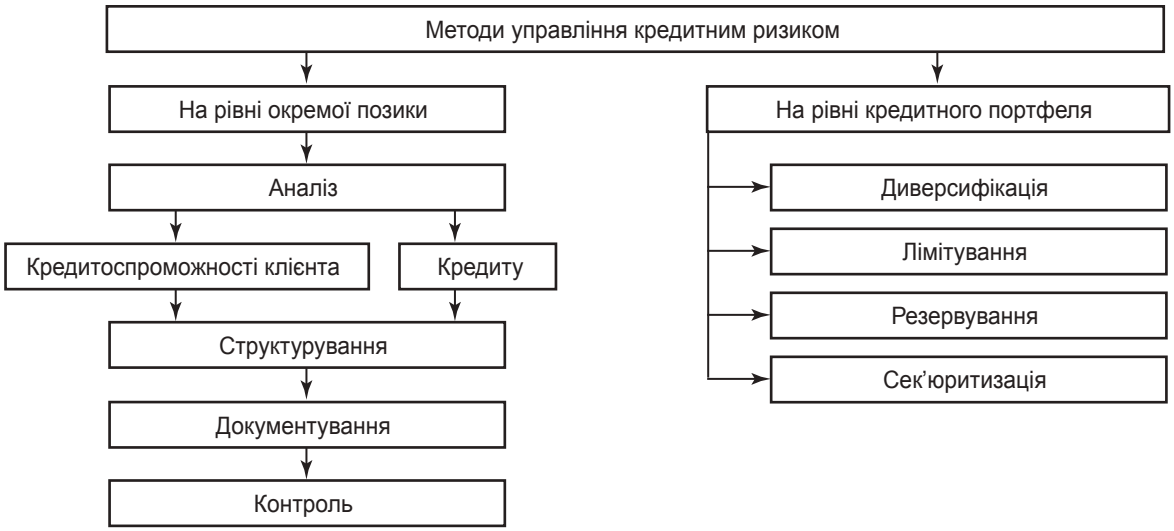

Рис. 1. **Методи зниження ступеня кредитного ризику**

Як видно з рис. 1, до основних методів управління ризиком за окремим кредитом можна віднести аналіз кредитоспроможності кожного позичальника, аналіз та оцінку самого кредиту (на які цілі видається, адекватність суми), формування ліквідного та достатнього забезпечення (має покривати суму кредиту та проценти за ним), залучення платоспроможних поручителів і страхування.

Управління ризиком кредитного портфеля є дещо складнішим, тому варто детальніше розглянути основні методи зниження ризику кредитного портфеля, особливості кожного з яких наведено у табл. 1 [1; 2; 5; 10; 12].

Таблиця 1

Особливості методів зниження ризику кредитного портфеля банку

Метод	Особливості застосування	Ефект застосування
Диверсифікація	– розподіл кредитного портфеля серед широкого кола позичальників (різних за видом діяльності та характеристиками); розрізняють три види диверсифікації: – галузеву (розподіл кредитів між клієнтами, які здійснюють діяльність у різних галузях економіки); – географічну (розподіл кредитних ресурсів між позичальниками, які перебувають у різних регіонах); – портфельну (розосередження кредитів між різними категоріями позичальників)	– можливість знизити загальний кредитний ризик, пов'язаний із проблемами у конкретній галузі та з тим чи іншим позичальником; – надмірна диверсифікація призводить до зростання кредитного ризику
Лімітування	– встановлення максимально допустимих розмірів наданих позик (в абсолютних і відносних показниках); – ліміти можуть установлюватися за видами кредитів, категоріями позичальників за кредитами в окремі галузі, географічні території, за найбільш ризиковими напрямками кредитування	– уникнення критичних втрат унаслідок необдуманої концентрації будь-якого виду ризику; – диверсифікація кредитного портфеля та забезпечення стабільних доходів
Резервування	– акумуляція частини коштів на спеціальному рахунку для компенсації неповернених кредитів; – резерви створюються на основі оцінки кредитного портфеля з урахуванням можливих втрат	– уникнення негативного впливу кредитних ризиків на величину основного капіталу; – підвищення надійності та стабільності банківської системи в цілому
Сек'юритизація	– продаж активів банку шляхом перетворення їх у цінні папери, які в подальшому розміщуються на ринку; – передбачає розмежування функцій кредитора й емітента цінних паперів (інвестори приймають грошові потоки щодо погашення боргу та сам ризик неповернення кредитів)	– можливість банку передавати кредитний ризик інвесторам; – зниження рівня ризикованості банку; – покращення якості активів і показників адекватності капіталу

Одним із інноваційних методів управління ризиками, які широко застосовуються у світовій практиці, але не мають достатнього застосування вітчизняними банками, є сек'юритизація. Розвинуті країни світу використо-

вують сек'юритизацію для залучення додаткових ресурсів і захисту від кредитних ризиків. Українським банкам слід використовувати досвід іноземних банків щодо застосування інноваційних методів управління ризиками, що дозволить покращити нормативи банку, підвищити його фінансову стійкість, гнучко управляти кредитним портфелем, залучати більше коштів для розвитку бізнесу.

Що стосується методів управління ризиком за окремим кредитом, в процесі оцінки кредитоспроможності позичальників можна виділити такі моделі оцінки кредитного ризику: рейтингові та прогнозні, що засновані на фінансовій звітності підприємства-позичальника; а також методи комплексного аналізу, що включають такі методики: "5С", CAMPARI, PARTS, скорингова модель. Так, скорингова модель може використовуватись як для оцінки вже наданого кредиту (тобто ступеня вірогідності порушень фірмою умов кредитного договору), так і для відбору потенційних позичальників. Метод скорингу дозволяє провести експрес-аналіз заявки на кредит у присутності клієнта [12].

Таким чином, процес управління кредитними ризиками повинен бути комплексним і спрямованим на оптимізацію сукупного ризику кредитної діяльності. Управління ризиками кредитування доцільно здійснювати як на рівні окремої позики, так і на рівні кредитного портфеля. Аналіз кредитоспроможності позичальника, моніторинг кредитної угоди дозволяє виявити ризик ще на стадії формування кредитної угоди та застосувати методи їх мінімізації.

Науковий керівник – канд. екон. наук, викладач Гонтар Д. Д.

Література: 1. Криклій О. А., Масяк Н. Г. Управління кредитним ризиком банку: монографія. Суми: ДВНЗ "УАБС НБУ", 2008. 86 с. **2.** Сідак О. Кредитний ризик та формування банківських резервів в умовах фінансової кризи. *Фінансовий ринок України.* 2010. № 5. С. 6–7. **3.** Мороз А. М., Шевченко Р. І., Дубик І. В. Кредитний менеджмент: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2009. 399 с. **4.** Швець Н. Р. Удосконалення систем управління банківськими ризиками у світлі посилення глобалізаційних і кризових явищ у світі. *Збірник наукових праць Національного університету державної податкової служби України.* 2012. № 1. С. 433–445. **5.** Кабушкин С. Н. Управление банковским кредитным риском: учеб. пособие. М.: Новое знание, 2009. 336 с. **6.** Васюренко О. В., Подчесова В. Ю. Інструментарій аналізу в системі кредитного ризик-менеджменту: монографія. Київ: УБС НБУ, 2010. 191 с. **7.** Дзюблюк А. В. Механизм обеспечения качества кредитного портфеля и управления кредитным риском банка в период кризисных явлений в экономике. *Журнал европейской экономики.* 2010. № 1. С. 117–134. **8.** Искусство коммерческого кредитования/ пер. с англ. Д. Липинский. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. 187 с. **9.** Ачкасова С. А., Сербін М. Ю., Хурда О. О. Обґрунтування теоретичних підходів до визначення сутності кредитного ризику банку. *Університет економіки і підприємництва.* 2015. № 1. С. 263–269. **10.** Дзюблюк О. В. Оптимізація управління ризиком портфеля кредитних вкладень банку в контексті подолання наслідків світової фінансової кризи. *Вісник ТНЕУ*. 2011. № 2. С. 21–30. **11.** Єлейко І. В., Сідак О. В. Особливості мінімізації кредитного ризику банківської установи. *Науковий вісник НЛТУ України.* 2011. № 21. С. 150–158. **12.** Камінський А. Б., Писанець К. К. Скорингові технології в кредитному ризик-менеджменті. *Бізнес Інформ.* 2012. № 4. С. 197–201.

ФОНДОВИЙ РИНОК УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ

УДК 336.761.76

Кібасова Т. І.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто стан ринку цінних паперів в Україні й особливості його правового регулювання. Виявлено основні проблеми, які заважають повноцінній діяльності ринку цінних паперів, і запропоновано шляхи підвищення ефективності його функціонування.*

© Кібасова Т. І., 2016

Ключові слова: *фондовий ринок, правове регулювання, інвестиції, торговці цінними паперами.*

Аннотация. *Рассмотрено состояние рынка ценных бумаг в Украине и особенности его правового регулирования. Выявлены основные проблемы, мешающие полноценной деятельности рынка ценных бумаг, и предложены пути повышения эффективности его функционирования.*

Ключевые слова: *фондовый рынок, правовое регулирование, инвестиции, торговцы ценными бумагами.*

Annotation. *The state of the securities market in Ukraine and the peculiarities of its legal regulation, the main problems that prevent full activity of the securities market and suggested ways of improving the efficiency of its functioning.*

Keywords: *stock market, regulation, investment, securities traders.*

У сучасній українській економіці фондовий ринок є важливою складовою частиною, оскільки забезпечує ефективне залучення вільних грошових коштів, сприяє розвитку перспективних та інноваційних галузей національного господарства, нових видів підприємницької діяльності, а також є важливим показником інтенсивності розвитку економічної системи держави.

Саме тому важливим напрямом розвитку ринку цінних паперів, на думку автора, є його законодавче регулювання, яке полягає в удосконаленні нормативно-правової бази у сфері діяльності професійних учасників, механізмів корпоративного управління, вимог до емітентів, контролю над їх діями, забезпеченні захисту прав інвесторів і встановленні чесних і рівноправних правил роботи на фондовому ринку.

Ринку цінних паперів і проблемам, пов'язаним із його функціонуванням та інвестуванням, присвячено значну кількість наукових праць і публікацій. Серед них слід зазначити роботи українських економістів: Мозгового О. М., Рединa Н. І., Рогача А. П., Савельєва Е. В., Шелудька В. М.

Згідно зі ст. 166 Господарського кодексу України з метою реалізації єдиної державної політики у сфері випуску й обігу цінних паперів, створення умов для ефективної мобілізації та розміщення суб'єктами господарювання фінансових ресурсів з урахуванням інтересів суспільства та захисту прав учасників фондового ринку здійснюється державне регулювання ринку цінних паперів [1].

Сучасний фондовий ринок України є не тільки явищем суто економічного характеру, оскільки цивілізоване укладення угоди купівлі-продажу цінних паперів, послуг щодо посередницької діяльності тощо, як і у всіх без винятку країнах світу, вимагає стрункої системи правового регулювання дій учасників ринку. Останнє може здійснюватися державними органами (державно-правове регулювання) та окремими інститутами (інституційно-правове регулювання).

Обидва види правового регулювання фондового ринку є взаємопов'язаними, в багатьох випадках вони доповнюють одне одного.

Оскільки фондовий ринок є складною сукупністю суспільних відносин з приводу цінних паперів, то його регулювання має загальний і конкретний аспекти. Загальний аспект правового регулювання означає впровадження правил, критеріїв, стандартів, обов'язкових для всіх учасників фондового ринку; конкретний – обов'язкових тільки для певних учасників цього ринку.

Як правило, загальнообов'язкове правове регулювання здійснюється органами держави, тобто правила, критерії і стандарти фондового ринку встановлюються державними органами, і вони є обов'язковими для всіх індивідуальних або інституційних учасників. Більше того, вони також є обов'язковими і для самих державних органів.

Що стосується інституційно-правового регулювання, то правила, критерії і стандарти, визначені інститутами-регуляторами, є обов'язкові лише для певних (конкретних) учасників фондового ринку [2].

Сьогодні ринок цінних паперів України знаходиться в початковій стадії розвитку. При цьому є значний потенціал як з боку професійних учасників ринку, так і з боку інвесторів. Позитивну роль у розвитку ринку відіграють:

- факт появи на ньому акцій приватизованих промислових підприємств, завдяки чому збільшується обсяг "предмета діяльності", тобто цінних паперів;
- значна зміна спекулятивної спрямованості фондового ринку за рахунок активізації діяльності як внутрішніх, так і зовнішніх інвесторів;
- перспективи створення інституту незалежних реєстраторів, що значно полегшить процес переоформлення іменних цінних паперів, збільшить швидкість їх обороту і значною мірою зрівняє права акціонерів;
- наявність кваліфікованих професійних учасників ринку цінних паперів;
- вдосконалення законодавства, що регулює діяльність фондового ринку України.

Незважаючи на окремі позитивні тенденції, фондовий ринок залишається одним із найслабших елементів вітчизняної фінансової системи [3]. На сучасному етапі розвитку біржової торгівлі в Україні існує ще багато невирішених проблемних питань, які вимагають детального вивчення. Це, насамперед, стосується таких проблем:

– низький рівень капіталізації фондового ринку;

– недостатня пропозиція інструментів фондового ринку з прийнятними для інвесторів характеристиками щодо дохідності, ризиковості, ліквідності та захищеності;

– відсутність ефективного механізму захисту прав інвесторів, складність процедур реструктуризації і, як наслідок, обмеженість вторинного ринку;

– складність організації та проведення первинних публічних розміщень фінансових інструментів на українському фондовому ринку;

– криза української економіки, високий рівень інфляції, відсутність твердої національної грошової одиниці;

– відставання чинної законодавчої і нормативно-правової бази функціонування фондового ринку і розвитку властивих йому реальних процесів;

– недостатність державного регулювання національного ринку цінних паперів;

– слаборозвиненість первинного ринку цінних паперів, невелика кількість операцій із похідними від цінних паперів;

– відсутність гарантій по операціях з цінними паперами, недовіра населення та його психологічна непідготовленість до операцій на фондовому ринку.

Таким чином, розвиток ринку цінних паперів в Україні потребує вирішення цілого ряду важливих завдань і проблем, що дозволить сформувати ефективний механізм залучення та перерозподілу вільних грошових коштів, який має важливе значення для функціонування ринкової системи будь-якої держави.

Саме тому для досягнення поставленої мети необхідно здійснити такі заходи [4]:

– сприяння надходженню інвестицій у реальний сектор економіки;

– забезпечення законних інтересів інвесторів шляхом формування ефективної системи захисту прав інвесторів;

– створення системи фінансових інститутів і фінансових інструментів для залучення вітчизняних та іноземних інвестиційних ресурсів;

– впровадження ефективної системи організованої торгівлі;

– забезпечення умов для підвищення конкурентоспроможності фондового ринку України;

– узгодження політики держави на фондовому ринку з грошово-кредитною, валютною і бюджетно-податковою політикою.

Отже, можна сказати, що ринок цінних паперів відіграє важливу роль у суспільному відтворенні. Адже основна функція ринку цінних паперів – мобілізація грошових засобів інвесторів для організації та розширення виробництва.

Україна повинна розвивати свій ринок цінних паперів відповідно до правил, прийнятих у всьому світі. Для створення сприятливих умов для внутрішнього інвестора та зміцнення вітчизняного ринку цінних паперів необхідно перейти до активного залучення також і внутрішніх інвесторів. При детальному вивченні і достатньому висвітленні проблем і недоліків фондового ринку, а також при належній увазі держави до них можна домогтися відносно стабільного функціонування інструментарію залучення інвестицій в українське виробництво, що є одним із головних завдань, що стоять перед економікою, і це допоможе Україні зайняти гідне місце в світовому господарстві.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Господарський кодекс України: Закон України від 02.06.2016 № 1405-VIII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/436-15. **2.** Волошина Є. А. Аналіз динаміки рівноваги фондового ринку: актуальні проблеми економіки: монографія. Луцьк: ВежаДрук, 2014. 342 с. **3.** Кузнецова Н. С., Назарчук І. Р. Ринок цінних паперів в Україні: навч. посіб. Київ: Юрінком-Інтер, 2015. 528 с. **4.** Міньков В. І. Особливості розвитку фондового ринку України: монографія. Київ: Знання, 2014. 380 с.

СУТНІСНА ТА ЗМІСТОВНА ХАРАКТЕРИСТИКА АНТИКРИЗОВОЇ ПРОГРАМИ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 338.124.4

Кібець М. М.

Магістрант 2 року навчання
факультету менеджмента і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Визначено сутність антикризової програми підприємства, розглянуто принципи розробки та етапи її формування. Наведено характеристику основних складових антикризової програми підприємства. Доведено, що наявність обґрунтованої антикризової програми дозволить підприємству відновити та підтримувати свою платоспроможність.*

Ключові слова: *криза, антикризова програма, антикризові заходи, антикризове управління підприємством.*

Аннотация. *Определена сущность антикризисной программы предприятия, рассмотрены принципы разработки и этапы ее формирования. Представлена характеристика основных составляющих антикризисной программы предприятия. Доказано, что наличие обоснованной антикризисной программы позволит предприятию восстановить и поддерживать свою платежеспособность.*

Ключевые слова: *кризис, антикризисная программа, антикризисные мероприятия, антикризисное управление предприятием.*

Annotation. *The essence of crisis program of the enterprise, principles of development and the formation stages are considered. The characteristic of the main components of the crisis program of the enterprise are presented. It is proved, that the presence of reasonable crisis program will enable the enterprise to restore and supply its payment ability.*

Keywords: *crisis, anti-crisis program, anti-crisis measures, crisis management.*

ВМетою цієї статті є узагальнення визначення сутності, значення та змістовної характеристики антикризової програми діяльності підприємства.

Об'єктом є процес формування ефективної антикризової програми діяльності підприємства.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних і практичних аспектів розробки антикризової програми діяльності підприємства.

Дослідженню сутності, значення та змістовної характеристики антикризової програми присвячено багато наукових праць. Значний внесок у вивчення цієї проблеми зробили вітчизняні та зарубіжні автори: О. Шилова, К. Гайдаш, З. Шершньова, С. Василик, І. Макаренко, І. Бланк, Г. Бірман, Р. Брелі, С. Шмідт та ін. Напрацювання цих науковців мають вагоме теоретичне та практичне значення, однак сучасні тенденції щодо антикризового управління, складу та змісту антикризової програми обумовлюють актуальність обраної теми, зумовлюють необхідність здійснення подальших досліджень у цьому напрямі.

Причинами кризового стану підприємств практично всіх галузей і секторів економіки України є не тільки вплив зовнішніх факторів: втрата налагоджених господарських зв'язків, ринків закупівлі та збуту, зниження платоспроможного попиту, суттєве збільшення цін на енергоносії, недосконале правове поле господарювання тощо, а й стан управління господарсько-фінансовою діяльністю суб'єктів господарювання, який не відповідає ринковим вимогам. Забезпечення реалізації визначеного курсу на стійке економічне зростання України робить надзвичайно актуальними питання організації протидії кризовим явищам і відродження нормального перебігу господарювання суб'єктів підприємницької діяльності, потребує термінової розробки теорії та вдосконалення практики антикризового управління підприємствами, розробки загальних підходів до обґрунтування формування антикризової програми підприємства [1].

Антикризове управління – це організована система управління, яка має комплексний, системний характер, націлена на найбільш оперативне виявлення проблем підприємства та створення відповідних передумов для їх своєчасного подолання з метою забезпечення відновлення життєздатності підприємства, недопущення виникнення ситуації його банкрутства, запобігання виникненню кризи в майбутньому. Антикризове управління спрямоване на вирішення задач, що забезпечують інтенсивний розвиток підприємства у майбутньому шляхом мобілізації та інтенсивного використання всіх наявних ресурсів у підприємства.

Основним завданням антикризового управління на підприємстві є розробка антикризової програми управління підприємством. Саме ефективна програма антикризового управління підприємством допоможе подолати

© Кібець М. М., 2016

наслідки кризових явищ. Наявність програми дозволяє більш ґрунтовно організувати роботу з подолання (запобігання) кризи, як на підприємстві в цілому, так і в окремих його підсистемах. При розробленні та реалізації антикризової програми керівництво підприємств повинно спиратися на власні сили та можливості або залучати стороннього інвестора, здійснювати контроль над процесом її реалізації; розробляти та впроваджувати систему запобігання кризовим явищам у майбутньому [2].

На сьогодні під антикризовою програмою слід розуміти внутрішній документ, у якому відображається система комплексних заходів із подолання кризових явищ на підприємстві з метою забезпечення відновлення його життєздатності та запобігання виникненню кризи в майбутньому.

Антикризова програма має право на існування не тільки в умовах кризи, але й у період нормальної діяльності підприємства. Проте слід пам'ятати, що хаотично та безсистемно складена антикризова програма не дасть ніяких результатів, окрім поглиблення кризи та погіршення стану підприємства, тому обов'язковим завданням для розробників антикризової програми є дотримання основних принципів (рис. 1), які дозволять отримати позитивні результати для діяльності підприємства.

Оскільки антикризова програма призначена для вирішення певного переліку проблем і виступає інструментом реалізації цілей розвитку підприємства та забезпечення його існування у довгостроковій перспективі, то розробка і впровадження програми має важливе значення, адже вона дозволяє в комплексі вирішити ряд складних завдань, що відносяться до різних функціональних сфер: збуту продукції, фінансів, персоналу, виробничої системи, системи управління тощо. Отже, створення антикризової програми підприємства із урахуванням усіх принципів дозволить забезпечити ефективні умови для виведення підприємства з кризи [3].

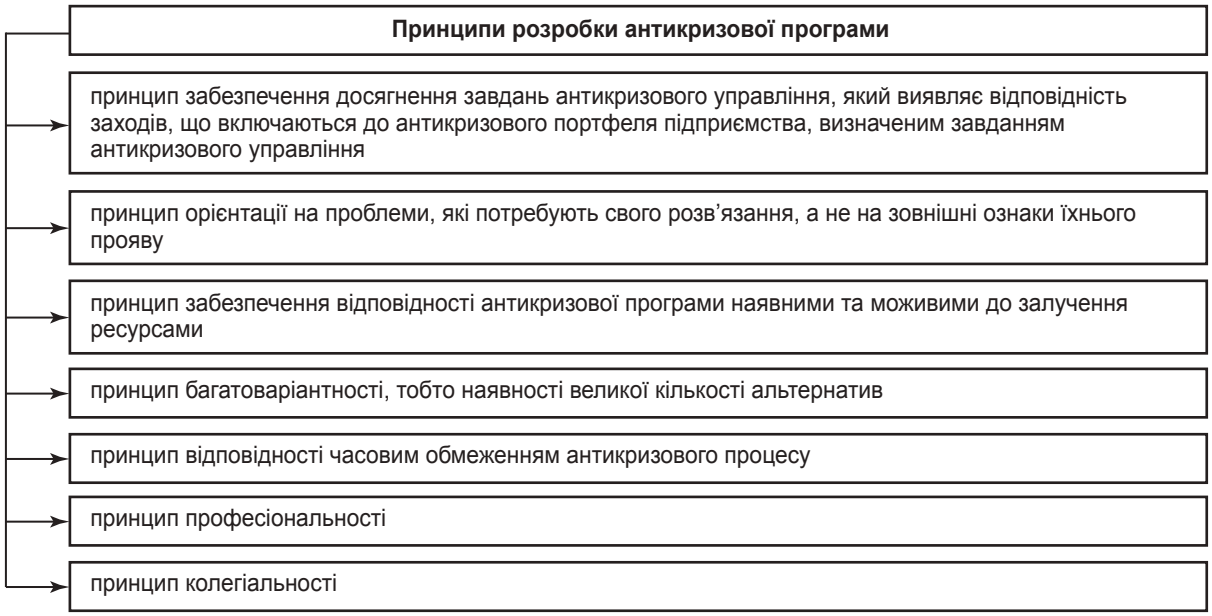

Рис. 1. **Основні принципи розробки антикризової програми** [1]

Формування антикризової програми підприємства має складатись із обов'язкових 9 етапів, а саме:

етап 1 – формування робочої групи з числа зацікавлених осіб, підбір експертів;

етап 2 – розроблення плану-графіка, проведення підготовчих робіт;

етап 3 – проведення поглибленого аналізу фінансово-господарської діяльності підприємства, визначення причин наявного стану та потреб, що стримують підприємство;

етап 4 – розроблення антикризових альтернатив, тобто сукупності можливих заходів антикризової програми, гіпотез стосовно розвитку внутрішнього та зовнішнього оточення, прогнозування можливих наслідків їхньої реалізації;

етап 5 – колегіальне обговорення сутності, наслідків і доцільності окремих висунених альтернатив на засіданні групи експертів;

етап 6 – підготовлення експертного висновку з повною характеристикою кожного запропонованого антикризового заходу для особи, що приймає рішення;

етап 7 – здійснення процедури вибору раціональних альтернатив, підготовлення проекту антикризової програми;

етап 8 – узгодження проекту антикризової програми з зацікавленими особами (кредиторами, власниками та ін.);

етап 9 – прийняття антикризової програми та доведення її положень до функціональних підрозділів і виконавців.

Оскільки більшість так званих антикризових програм являють собою не більше, ніж декларації про наміри, і не мають практичного спрямування чи застосування, тому дотримання основних принципів та етапів формування дозволяє підприємству пережити «важкі часи» [2].

Для ефективного вирішення завдань антикризового управління на підприємствах програма антикризового управління повинна складатися з заходів, розроблених у рамках таких напрямків: маркетингова політика, управління персоналом, фінансове управління, інвестиційна політика, організаційне управління і операційний менеджмент. Реалізація антикризової програми потребує узгодження та координації дій усіх перерахованих вище напрямів. Ефективне й одночасне впровадження заходів у рамках таких напрямків, як маркетингова політика, управління персоналом, фінансове управління, інвестиційна політика, організаційне управління і операційний менеджмент дозволить вивести підприємство зі стану кризи та забезпечить його фінансове оздоровлення.

Основною метою антикризової програми є швидке поновлення платоспроможності та відновлення достатнього рівня фінансової стабільності підприємства. Діагностика фінансового стану й оцінка перспектив розвитку бізнесу – одна з найважливіших процедур фінансового оздоровлення підприємства [4].

Зміст антикризової програми – це комплекс послідовно здійснюваних заходів попередження, профілактики, подолання кризи, зниження рівня її негативних наслідків. Розробка її передбачає як велику дослідницько-аналітичну та планову роботу, так і організаційно-економічне, соціальне забезпечення. Це підтверджується низкою вимог до зазначеного документа, найбільш важливими з яких мають бути: підпорядкованість стратегічним пріоритетам підприємства; своєчасність і гнучкість реакції на нові зовнішні та внутрішні чинники, що впливають на результати діяльності підприємства; кількісна і якісна вимірюваність результатів і параметрів антикризових заходів; конкретність змісту [3].

Реалізація зазначених вимог, що створюють передумови для організаційного забезпечення антикризової програми, повинна сприяти подальшому розвитку підприємства переважно на інноваційній основі. Водночас практичне застосування антикризової програми передбачає систематичне використання таких додаткових інструментів, що забезпечують інноваційним заходам цілеспрямованість. На рис. 2 пропонується трактування змісту та складу антикризової програми підприємства з урахуванням особливостей і місця інноваційної складової його антикризової стратегії.

Рис. 2. **Складові антикризової програми підприємства** [5]

Таким чином, антикризова програма підприємства являє собою складову антикризового управління суб'єктом господарювання у вигляді планового документа, що встановлює цілі та завдання, доцільні для досягнення у запланованому періоді, а також методи їх реалізації. Змістовна характеристика антикризової програми дала змогу зрозуміти основні принципи її розробки, вимоги й етапи її формування.

Представлення антикризової програми підприємства у вигляді низки заходів на основі запропонованих положень сприятиме подальшому зміцненню положення суб'єктів господарювання в умовах мінливого зовнішнього середовища та забезпечуватиме перехід підприємств на переважно інтенсивний тип розвитку.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Гаврильченко О. В.

Література: 1. Гаврилко Т. О., Лабунський Д. О. Управління діяльністю підприємства в умовах кризи // Вісник НАУ. URL: http://jrnl.nau/edu.ua. **2.** Заморока Ю. І., Хачатрян В. В. Обґрунтування розроблення антикризової програми // Науковий огляд. URL: http://intkonf.org. **3.** Шилова О. Ю. Розроблення антикризової програми підприємства в умовах інноваційного шляху розвитку. *Маркетинг і менеджмент інновацій.* 2013. № 4. С. 173–180. **4.** Кривов'язюк І. В. Антикризове управління підприємством: навч. посіб. Київ: Кондор, 2008. 366 с. **5.** Еш С. М. Система антикризового управління та методологічні підходи до її формування. *Економічні науки.* 2012. № 1. С. 89–94.

СТВОРЕННЯ КОРПОРАТИВНОГО ОНЛАЙН-УНІВЕРСИТЕТУ ЯК ЕЛЕМЕНТУ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

УДК 331.108.45

Клімова Д. О.
Назаренко О. О.

Магістранти 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розкрито сутність та етапи створення корпоративного онлайн-університету як елементу стратегії розвитку персоналу підприємства. Розглянуто види та процес формування стратегії розвитку.*

Ключові слова: *корпоративний онлайн-університет, розвиток персоналу, стратегія підприємства, управління персоналом.*

Аннотация. *Раскрыты сущность и этапы создания корпоративного онлайн-университета как элемента стратегии развития персонала предприятия. Рассмотрены виды и процесс формирования стратегии развития.*

Ключевые слова: *корпоративный онлайн-университет, развитие персонала, стратегия предприятия, управление персоналом.*

Annotation. *The essence and stages of corporate online university as part of the development strategy of the company staff was examined. The types and the process of strategy development were considered.*

Keywords: *corporate online-university, staff development, business strategy, human resource management.*

Бізнес-стратегія є важливим інструментом, який розкриває ринкові та фінансові пріоритети, а також визначає напрямок розвитку підприємства, забезпечує координацію зусиль, залучення та задоволення споживачів, успішну конкуренцію і досягнення глобальних цілей. Одним із найважливіших компонентів стратегії підпри-

© Клімова Д. О., Назаренко О. О., 2016

ємства є стратегія розвитку персоналу. Стратегія управління персоналом повинна бути невід'ємною частиною корпоративної стратегії, тому що персонал є одним із ресурсів компанії, активом, від якого залежить задоволення потреб клієнтів підприємства.

Питання створення ефективної системи розвитку персоналу через використання корпоративного онлайн-університету, яка дозволить підприємству реалізувати бізнес стратегію, є найбільш актуальним питанням сьогодення, що й обумовлює актуальність дослідження.

Про важливість стратегії розвитку персоналу і її відповідності бізнес-завданням підприємства написано чимало статей. Зокрема, цій проблематиці присвятили свої праці такі вчені, як Шекшня С., Кібанов А., Мескон М. Х., Назарова Г., Вудкок В., Нємцов В. та інші [1–5].

Мета статті полягає у дослідженні процесу створення корпоративного онлайн-університету як елементу стратегії розвитку персоналу.

Стратегія розвитку персоналу – це особливий набір пріоритетних напрямків інвестування в людський капітал, також це з'ясування того, який персонал потрібен компанії і який рівень ефективності роботи необхідний для досягнення бізнес-цілей [1].

Стратегія як підхід охоплює такі сфери управління персоналом, як чисельність штату; компетенції, які необхідно розвивати; рівень продуктивності праці; види діяльності, які потрібно передати на аутсорсинг або, навпаки, виконувати всередині компанії; склад і рівень компенсацій.

Впровадження або ж удосконалення стратегії розвитку персоналу необхідне за таких умов: наявність значних проблем у галузі управління персоналом; суттєві зміни в бізнес-стратегії, адже під час змін у процесі виробництва, клієнтської політики тощо може виявитися, що рівень розвитку персоналу не відповідає новим завданням, тому ретельно продумана кадрова стратегія дасть можливість залучити нові ресурси, необхідні для досягнення поставлених цілей; велике злиття або поглинання – такі процеси вимагають комплексних рішень, що стосуються великої кількості співробітників, вони також неможливі без чіткої стратегії, узгодженої з завданнями бізнесу; необхідність зайняти провідну позицію на ринку або залучити кращих співробітників.

Процес формування стратегії складається з 4 основних етапів [1], характеристику яких наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Етапи формування стратегії розвитку персоналу

Етап	Характеристика
1. Аналіз ситуації	Найбільш важливий і ключовий (цей етап забезпечує 80 % успіху стратегії). Для реалізації цього етапу необхідно, по-перше, проаналізувати стратегію компанії (тобто бізнес-цілі компанії), виділити ключові зони впливу персоналу, як ресурсу. Виділити зони, де за конкурентоспроможність організації відповідає саме персонал, а не технології, не маркетингові рішення. Серед цих зон необхідно виділити такі, які можуть бути покриті навчанням і розвитком персоналу. По-друге, проаналізувати HR-стратегію і стратегії функціональних підрозділів, що дасть змогу зрозуміти, як буде будуватися робота з персоналом. Наступний крок цього етапу – аналіз потреб та очікувань усіх зацікавлених сторін: акціонерів, клієнтів, співробітників, топ-менеджерів, лінійних менеджерів. Крім очікувань, необхідно визначити потреби в навчанні та розвитку всіх зацікавлених сторін: які знання і навички знадобляться компанії для того, щоб реалізувати стратегію. Завершальним кроком першого етапу є аналіз зовнішнього середовища й аналіз рівня конкурентоспроможності компанії. Підсумком аналізу стане ряд стратегій, які можна взяти за основу для наступного кроку
2. Розробка стратегії	Цей етап має на меті такі завдання: генерація та оцінка стратегій (знайти вартість реалізації кожної стратегії і які результати принесе кожна з них); вибір стратегії навчання і розвитку персоналу (обрана стратегія повинна оптимальним чином сприяти досягненню цілей і завдань компанії, тобто стратегія не вимагає від компаній інвестицій (фінансових, часових і людських) більше, ніж компанія в змозі виділити); деталізація стратегії по 10 ключовим функціям корпоративної системи навчання та розробка альтернативних варіантів розвитку
3. Перевірка вибраної стратегії	Має на меті перевірку вибраної стратегії за такими критеріями: відповідність корпоративній стратегії, чи допомагає досягти організації та кожної її функціональної одиниці своєї стратегії; чи задовольняє очікуванням і потребам кожної з зацікавлених сторін
4. Впровадження вибраної стратегії та її оцінка	Для того щоб реалізація стратегії розвитку персоналу мала позитивний ефект, вона має відповідати таким принципам [2]: – зв'язок бізнес-стратегії і стратегії розвитку персоналу (це означає, що має бути перевірений кожен пункт і напрямки в бізнес-стратегії, а також визначення вимог до персоналу і ступеня його участі в реалізації стратегії); – управління «пулом» талантів, тобто порівняння інаявного і необхідного для реалізації бізнес-стратегії «пулу» талантів (замість того щоб реагувати на тенденції на ринку праці, компанія планує, який персонал (за типом і чисельністю) необхідний для реалізації бізнес-стратегії; розстановка пріоритетів інвестування в персонал (реалізація цього принципу полягає в аналізі бізнес-стратегії, «пулу» талантів і побудові іміджу компанії як роботодавця. Після чого вибираються напрямки інвестування в персонал)

Традиційно виділяють два види стратегії розвитку персоналу: ситуативний і системний. Перший полягає у навчанні персоналу по ситуації – заходи в цьому випадку проводяться під конкретні проблеми. Для реалізації цього методу зазвичай запрошують стороннього тренера-фрілансера або ж оформляється співпраця з компанією, що спеціалізується на навчанні [3].

Другий вид стратегії розвитку персоналу – системний. Це означає, що, обравши його, компанії повинні сформувати окремий підрозділ, завданням якого буде створення повноцінної системи навчання співробітників за заздалегідь встановленим списком компетенцій. Навчання в цьому випадку відбувається структурно та регулярно, а співробітники можуть відпрацьовувати нові навички та вміння на практиці.

Великі підприємства організовують підвищення кваліфікації та перепідготовку керівників і фахівців у корпоративних університетах. Корпоративний університет – це система внутрішнього навчання, побудована в рамках корпоративної ідеології на основі єдиної концепції і методології, яка охоплює всі рівні керівників та фахівців. Він є інструментом стратегічного менеджменту, невід'ємною складовою бізнес-процесів [4, с. 373].

Корпоративний університет відіграє важливу роль в управлінні знаннями підприємства, формуванні корпоративної культури, забезпечує відповідність навчання працівників місії стратегічним цілям і завданням бізнесу. Метою створення корпоративного університету є забезпечення більшої відповідності між генеральною стратегією підприємства та стратегією розвитку персоналу, надання практичної спрямованості підвищенню кваліфікації та перепідготовці керівників і фахівців, формування корпоративної культури.

Корпоративні університети мають стратегічну спрямованість, оскільки під час їх створення генеральні дирекції передбачають розроблення планів подальшого розвитку підприємств. Генеральні директори та їх представники беруть активну участь у підготовці програм корпоративного університету, зустрічах зі стажистами, а також у дискусіях.

Після прийняття рішення про створення корпоративного онлайн-університету потрібно розробити спеціальний проект і виконувати його поетапно. Проект створення корпоративного онлайн-університету наведено на рис. 1.

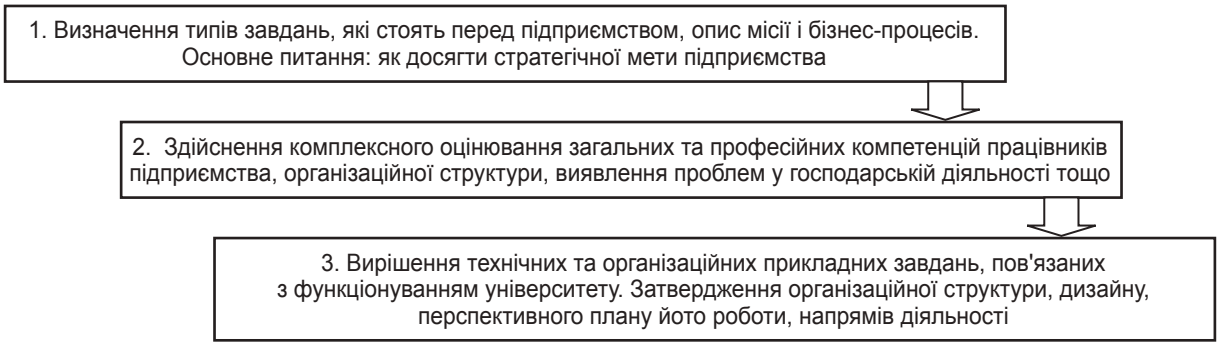

Рис. 1. **Етапи створення корпоративного онлайн-університету**

Створення корпоративного онлайн-університету як одного з підрозділів підприємства допоможе покращити не лише HR-бренд підприємства, але й усі показники роботи персоналу [5].

Таким чином, навчання працівників – один з найважливіших заходів, що сприяє досягненню економічного зростання підприємством, покращенню якості продукції та підвищенню конкурентоспроможності підприємства у відповідній галузі. Основне завдання корпоративного онлайн-університету полягає у створенні та розвитку системи підготовки, підвищенні кваліфікації і професійної перепідготовки працівників підприємства.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Лісна І. Ф.

Література: 1. Гришакова Н. Как создать стратегию системы обучения и развития персонала. URL: http://www.trainings.ru/library/articles/?id=11477. **2.** Правоторов В. Необходимость стратегии развития персонала. URL: http://www.md-management.ru. **3.** Стратегия развития персонала. URL: http://www.hr-director.ru/article/65969-qqq-16-m3-strategiya-razvitiya-personala. **4.** Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2002. 351 с. **5.** Нємцов В. Д., Довгань Л. Є. Стратегічний менеджмент: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ: ТОВ «УВПК ЕксОб», 2002. 560 с.

INFLUENCE OF INNOVATIONS ON THE COMPANY'S COMPETITIVENESS

UDK 656.7

Kobzar I. O.

3rd year student
of the faculty of management and marketing of S. Kuznets KhNUE

Annotation. *This article is about influence of innovations on the company's competitiveness. Global experience shows that innovative companies are the most successful. The influence of innovations on the competitiveness is huge, because due to it a company can be either successful or outsider.*

Keywords: *competitiveness, innovations, innovative company, innovative activity, influence of innovations.*

Анотація. *Досліджено вплив інновацій на конкурентоспроможність компанії. Міжнародний досвід свідчить про те, що інноваційні компанії найбільш успішні. Вплив інновацій на конкурентоспроможність дуже великий, адже через це компанія може бути або успішною, або залишитись позаду.*

Ключові слова: *конкурентоспроможність, інновації, інноваційна компанія, інноваційна діяльність, вплив інновацій.*

Аннотация. *Исследовано влияние инноваций на конкурентоспособность компании. Международный опыт показывает, что инновационные компании наиболее успешны. Влияние инноваций на конкурентоспособность очень велико, потому что таким образом компания может быть либо успешной, либо остаться позади.*

Ключевые слова: *конкурентоспособность, инновации, инновационная компания, инновационная деятельность, влияние инноваций.*

At the present stage of development of market relations the most important factor in shaping the competitiveness of many enterprises, their development and consolidation becomes an intensification of innovation. As the economic development of society increases, the importance of innovations grows. Innovations are an essential tool for competitiveness of economic entities at all levels of the hierarchy - from individual businesses to regions and countries as a whole.

Topic of the article is devoted to the diagnosis and assessment of the competitiveness of the enterprise, taking into account the influence of factors of innovation, based on a systematic approach, it seems up-to-date from both the scientific and practical side.

Purpose of the article is to consider the role of innovation in improving the competitiveness of the enterprise.

The theoretical basis for the development of problems of competition and market relations, the forms and methods of competition were established in the works of A. Smith, A. Marshall, K. Marx, J. Robinson, J. Schumpeter, J. K. Galbraith, A. Chamberlain, P. Samuelson, K. McConnell, S. Brue, R. Fatkhutdinova, L. Balabanov and others.

In today's economy the role of innovation has increased considerably. Without the use of innovation is almost impossible to create competitive products that have a high-tech and novelty. Thus, in a market economy, innovation is an effective means of competition, since lead to the creation of new needs, to reduction of production costs, to an inflow of investment, to improvement of the image (rating) of the manufacturer of new products, to the discovery and capture of new markets, including external.

Introduction of innovative enterprise policy is an important factor increasing the competitiveness of the company, which determines the possibility of the company to compete not only domestically but also in foreign markets. The purpose of innovational activity determines its focus on the creation of production of new or absent on the market goods and services. Modern innovation policy is a set of scientific, technical, operational, administrative, financial and other measures aimed at the production and promotion of new or improved products to the market. Innovation - this is not just invention of something new, but a modern techno-economic process which, through the use of new ideas and inventions, leads to the creation of the best in quality products, technologies, helping the company to take a competitive position in the market [1].

Innovations, representing the scientific, technical and technological improvement of production, give intensity to the economic growth. The main content of innovation is to improve the knowledge-intensity of production and the increase on this basis of its effectiveness. Innovations are expressed in reducing material and labor costs, improve product quality, development of new technologies, ensuring the sustainability of expanded production [2].

© Kobzar I. O., 2016

The fundamental purpose of the innovative activities of economic entities of different levels and structures of the organization is to ensure the competitiveness of products.

Companies that set up a serious competitiveness, both at regional and international markets, pay particular attention to innovative development. Looking at the history of market reforms we can see that the innovations are essential constituent elements of the business process for companies, which most successfully operate in a competitive environment and focused on preserving and strengthening its leading position in the future. No coincidence that many large foreign companies directly finance research teams and third-party research firms engaged in the development of various innovative projects and directions.

This increased interest is explained simply – innovation can give such significant returns that will let seriously break away from the competition. Some innovative projects allow to achieve efficiency significantly above (in some cases – in many times) the one that corresponds to the usual processes and approaches. In this case, the company is able to achieve such results with minimal cost, the achievement of which competitors without such innovative support and use of traditional methods of work will involve large additional costs, both financial and time. Often the company, going ahead on the innovation wave, remains in the leaders, because the benefits of such a start may not be available to other market participants, and to compensate the gap in other ways almost impossible.

Which innovations (innovative conversions) may be of interest to the enterprise? These, above all, are ideas, projects and solutions, which are in content the result of the creative process, and containing an original approach, allowing (due to their uniqueness) to receive an increased effect from their realization or implementation. Innovations are usually directed at those specific areas which form the sphere of interests of the company or form the regulatory mechanisms. They may relate to the development of new products or services, methods of managerial and motivational impact, venture projects, technologies, methods of market influence, and others. Advanced technologies, techniques and unique products presented on the market - all this is nothing but the results of creative activity , the outcome of the innovation process of specific enterprises, bringing them the more income, the higher the novelty of the proposed solutions.

Companies are increasingly resorting to innovations as one of the ways to increase competitiveness. Innovation can occur in new product design, the new production process, and the new approach to marketing, or new technique of training workers. The majority of innovations are quite simple and small, based more on the accumulation of minor improvements and achievements than on a single, large technological breakthrough. This process often involves ideas, not even "new" ones, but those that are literally "in the air", but were not used purposefully. There is always an investment in the training and gaining new knowledge, in physical assets and brand reputation increasing.

Some innovations create competitive advantage, creating entirely new opportunities in the market, or allow filling market segments on which other competitors do not pay attention.

On international markets, innovations that bring competitive advantage anticipate both internal and external needs. For example, as soon as the international interest in the safety of products has increased, Swedish companies - such as Volvo, Atlas Corpo and AGA, have had success in the market, foreseeing market opportunities in this area. At the same time, innovations that are peculiar to the internal market may even interfere with achieving competitive success on an international scale. For example, the powerful appeal of the US defense market has diverted the attention of American companies for the production of materials, tools and machinery from the world attractive commercial markets [3].

After the crisis of 2007-2008, innovations again became the number one priority for companies in virtually all sectors of the economy. List of the top 50 innovative companies is again headed by the technological and telecommunication companies, including "Apple", "Google", "Samsung" and IBM [4].

Thus, the worldwide use of innovation today – it's not a fad, but a necessity of survival, preservation of competitiveness and further prosperity.

Therefore, the competitiveness of businesses is a complex concept that can be understood as the ability to profitably produce and sell their products at a price not higher and the quality is not worse than that of other suppliers in its market niche. A convenient tool to measure it is the intensification of innovation [5].

Supervisor – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor Mironova O. M.

Literature: 1. Должанський І. З., Загорна Т. О. Конкурентоспроможність підприємства: навч. посіб. Київ: Центр навч. літ., 2006. 384 с. **2.** Инновации как фактор повышения конкурентоспособности предприятия. URL: http://www.logistics.ru/9/2/i20_27382p0.htm. **3.** Ипатов А. А. Инновационная деятельность в условиях рынка. СПб.: БХВ, 1999. 415 с. **4.** Кондратьев В. Инновационные компании в 2012 г. URL: http://www.perspektivy.info/print.php?ID=196884. **5.** Василенко В. А., Ткаченко Т. І. Стратегічне управління: навч. посіб. Київ: ЦЦА, 2003. 396 с.

АСПЕКТИ ОСВОЄННЯ ВИРОБНИЦТВА НОВОЇ ПРОДУКЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 338.3.65

Кобзєва М. О.

Магістрант 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеца

Анотація. *Досліджено основні теоретико-практичні положення техніко-економічного обґрунтування освоєння виробництва нової продукції на підприємстві за методикою ЮНІДО та виділено показники, які найчастіше використовуються при обґрунтуванні інноваційно-інвестиційних проектів у вітчизняній практиці.*

Ключові слова: *продукція, підприємство, виробництво, техніко-економічне обґрунтування, інновація, інвестиційний проект.*

Аннотация. *Исследованы основные теоретико-практические положения технико-экономического обоснования освоения производства новой продукции на предприятии по методике ЮНИДО, и выделены показатели, которые чаще всего используются при обосновании инновационно-инвестиционных проектов в отечественной практике.*

Ключевые слова: *продукция, предприятие, производство, технико-экономическое обоснование, инновация, инвестиционный проект.*

Annotation. *The basic theoretical and practical position of the feasibility of development of new products in the company by UNIDO methodology and selected indicators, which are often used in justification of innovation and investment projects in domestic practice.*

Keywords: *products, business, production, feasibility, innovation, investment project.*

Відомо, що динаміка ринку на якому ведуть свою діяльність підприємства, дуже висока, при чому це притаманно практично всім регіонам світу та країнам, що до них належать. Враховуючи рівень конкуренції в сучасному світі, насамперед між суб'єктами соціально-економічної діяльності, однозначно постає питання про те, як постійно бути актуальним підприємству за рівнем рентабельності та споживацьких якостей продукції або послуг, що виробляє підприємство. Ще в 30-ті роки XX століття Й. А. Шумпетер увів до наукового вжитку та практичної сфери таке поняття, як інновація, що в сучасному розумінні означає впровадження в діяльність підприємств різноманітного роду покращення в усі загальносистемні сфери діяльності з управлінської до виробничої, щоб мати змогу відповідати вимогам сучасності та зіставатися конкурентоспроможним у кожний конкретний момент часу. Одним із таких різновидів інновацій для підприємства є освоєння виробництва нової продукції.

Освоєння виробництва нової продукції – це непростий процес, якому має передувати техніко-економічне обґрунтування доцільності такого освоєння. В науковій та практичній сферах цьому питанню присвячено багато праць вітчизняних і закордонних учених, серед яких: М. В. Афанасьєв [1; 2], О. І. Літвіненко [3], Р. Ю. Тормосов [4], М. І. Ступнік [5], О. В. Калініченко [6] та ін. Праці цих авторів присвячені широкому колу питань, одне з яких – техніко-економічне обґрунтування доцільності запровадження різноманітних інновацій у діяльність підприємства, насамперед продуктових і техніко-технологічних. Проте слід також розуміти, що одного ж того рецепту на всі випадки не існує, тому що кожне з покращень має свою специфіку в контексті галузі та конкретного підприємства. А враховуючи динамічність зовнішнього середовища та необхідність збереження та нарощенні рівня конкурентоспроможності вітчизняними підприємствами, ця тема є актуальною.

Метою статті є дослідження основних теоретико-практичних положень техніко-економічного обґрунтування освоєння виробництва нової продукції на підприємстві.

Говорячи про техніко-економічне обґрунтування освоєння виробництва нової продукції, слід розуміти, що потрібно провести маркетингове дослідження, яке дасть відповідь на питання про актуальність цієї продукції на цьому конкретному ринку. Окрім цього, воно також дасть інформацію про об'єм ринку та потенційну його частку, що може зайняти підприємство з цим конкретним видом продукції.

Отже, техніко-економічне обґрунтування розпочинається з прогнозування ринків збуту продукції, що планується до освоєння. Базисом цього прогнозу є маркетингове дослідження. Все це необхідно для того, щоб розуміти об'єм продажів як у натуральному, так і у вартісному виразі та почати розрахунок щодо визначення рівня доцільності запровадження того чи іншого продукту у виробництва підприємства. А вже на базі цього розрахувати

© Кобзєва М. О., 2016

фінансово-економічні показники, серед яких і чистий прибуток, що отримає підприємство через рік-два після освоєння виробництва нової продукції.

Освоєння виробництва нової продукції на підприємстві потребує як капітальних, так і поточних витрат, а отже, це є інвестиційним проектом. Говорячи про інвестиційний проект, слід сказати про те, що в рамках нього потрібно обґрунтувати доцільність його реалізації шляхом розрахунків показників за методикою ЮНІДО.

Згідно з методикою ЮНІДО під час обґрунтування інноваційно-інвестиційних проектів застосовуються такі показники [6]:

1) Net Present Value, NPV (чистий приведений ефект, чистий дисконтований дохід, чиста теперішня вартість, інтегральний ефект тощо) – це величина різниці результатів (доходів) і витрат (капітальних і поточних) на інновації з урахуванням дисконтування. Розрахунок чистого дисконтованого доходу можна навести в такому формалізованому вигляді:

$$NPV = \sum_{K} \frac{Pk}{(1+e)^{K}} - IC, \tag{1}$$

де $Р_к$ – вигода (дохід) від проекту;

ІС – витрати на проект;

е – ставка дисконту;

к – кількість років циклу життя проекту.

При послідовному інвестуванні фінансових ресурсів у проект чистий дисконтований дохід має такий вигляд:

$$NPV = \sum_{K} \frac{Pk}{(1+e)^{K}} - \sum_{j=1}^{m} \frac{IC}{(1+e)^{m}}, \tag{2}$$

де m – період інвестування.

2) Profitability Index, PI (індекс прибутковості інвестицій, індекс рентабельності інвестицій, індекс дохідності інвестицій тощо) – це відношення різниці доходів і поточних витрат до капітальних інноваційних вкладень з урахуванням дисконтування. Він розраховується за формулою:

$$PI = \sum_{K} \frac{Pk}{(1+e)^{K}} / IC. \tag{3}$$

3) Internal Rate of Return, IRR (внутрішня норма прибутковості; внутрішня норма рентабельності; коефіцієнт внутрішньої прибутковості; коефіцієнт внутрішньої рентабельності тощо) – це така норма прибутковості, за якої величина приведеного ефекту (доходу) в процесі реалізації інновації дорівнює дисконтованим капітальним вкладенням. Інакше кажучи, внутрішньою нормою прибутковості є ставка дисконтування, за якої чистий дисконтований дохід за інноваційним проектом дорівнює нулю. Внутрішня норма прибутковості знаходиться з такого рівняння:

$$NPV = \sum_{K} \frac{Pk}{(1+IRR)^{K}} / IC = 0. \tag{4}$$

4) Payback Period, PP (період окупності, термін повернення інвестицій тощо) – період часу в роках, протягом якого загальна сума інвестицій в інновації погашається сумарними результатами (грошовими потоками). Ці показники визначають з урахуванням дисконтування. Дисконтований період окупності (DPP – Discounted Payback Period) розраховуються за формулою:

$$PP = \overline{Pk}, \tag{5}$$

де $\overline{Pk}$ – середня величина продисконтованих вигід від проекту.

Згідно з методикою ЮНІДО існують такі правила використання системи показників при обґрунтуванні раціональності інвестування інноваційних проектів.

Якщо результат *NPV* позитивний (*NPV* > 0), тоді можна здійснювати капіталовкладення. Якщо *NPV* < 0, тоді проект має бути відхилений. *NPV* = 0 означає, що при реалізації проекту інвестор не отримає ані прибутку, ані збитків; якщо наведені проекти є альтернативними, то треба приймати проект з найбільшим *NPV*; якщо необхід-

но сформувати зі списку можливих капіталовкладень портфель інвестицій, то треба прийняти комбінацію проектів із найбільшим загальним значенням *NPV*.

Доти, поки *PI* > 1, проект можна бути приймати до реалізації.

Якщо IRR перевершує ціну інвестованого капіталу, фірма повинна прийняти проект, у противному випадку він повинен бути відкинутий (спрощене правило у випадку 100 % фінансування проекту за рахунок кредитів банків: проект можна реалізовувати у випадку, якщо IRR більше процентної ставки за банківським кредитом).

Проекти з періодом окупності (PP) меншим, ніж встановлений інвестором (або самим суб'єктом господарювання) нормативний проміжок часу, приймаються, а з більшим періодом окупності – відкидаються. Тобто період окупності повинен бути меншим, ніж життєвий цикл проекту. З декількох взаємовиключних проектів треба приймати той проект, у якого період окупності найменший.

Таким чином, можна двйти висновку, що освоєння виробництва нової продукції на підприємстві є інноваційно-інвестиційним проектом, а отже, основними показниками для розрахунків у межах її техніко-економічного обґрунтування є ті, що містяться у методиці ЮНІДО. Також слід заначити, що основним інформаційним забезпеченням техніко-економічного обґрунтування освоєння нової продукції на підприємстві є маркетингове дослідження.

Автором було досліджено основні положення техніко-економічного обґрунтування освоєння виробництва нової продукції на підприємстві за методикою ЮНІДО. Подальші дослідження автора будуть спрямовані на розробку методичного забезпечення техніко-економічного обґрунтування освоєння виробництва нової продукції на досліджуваному підприємстві.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Шиян Д. В.

Література: 1. Афанасьєв М. В., Плоха О. Б. Економіка підприємства: підручник. Харків: ВД «ІНЖЕК», 2013. 660 с. **2.** Афанасьєв М. В., Іполітова І. Я. Проектний аналіз. Конспект лекцій. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2008. 260 с. **3.** Літвіненко О. І., Станчевський В. К., Панкова М. О. Техніко-економічне обґрунтування виробництва й використання ферисилікоалюмінію. URL: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Dtr_ep/2009_3/files/ECON_03_2009_Litvinenko_ta_inshi.pdf. **4.** Тормосов Р. Ю. Особливості техніко-економічного обґрунтування інвестиційних енергоефективних проектів у сфері виробництва, транспортування та споживання теплової енергії. *Інвестиції: практика та досвід.* 2011. № 1. С. 6–9. **5.** Ступнік М. І., Калініченко О. В., Калініченко В. О. Техніко-економічне обґрунтування доцільності застосування самохідної техніки на шахтах Кривбасу. *Науковий вісник НГУ.* 2012. № 5. С. 39–42. **6.** Мухамедьяров А. М. Инновационный менеджмент: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2008. 356 с.

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ІСНУВАННЯ БЕЗРОБІТТЯ СЕРЕД МОЛОДІ В УКРАЇНІ

УДК 331.7

Ковальова А. А.

Студент 3 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано наявні проблемні аспекти працевлаштування молоді, визначено особливості правового регулювання праці молоді в Україні. Запропоновано розглянути низку правових документів задля повного розуміння причин виникнення проблеми безробіття серед молоді.*

Ключові слова: *працевлаштування, молодь, безробіття, перше робоче місце, право на працю, охорона праці*

© Ковальова А. А., 2016

Аннотация. *Проанализированы существующие проблемные аспекты трудоустройства молодежи, определены особенности правового регулирования труда молодежи в Украине. Предложено рассмотреть ряд правовых документов для полного понимания причин возникновения проблемы безработицы среди молодежи.*

Ключевые слова: *трудоустройство, молодежь, безработица, первое рабочее место, право на труд, охрана труда.*

Annotation. *The existing problem issues of youth employment, the features of legal regulation of labor youth in Ukraine. Proposed to consider a number of legal documents for full understanding of the causes of the problem of youth unemployment.*

Keywords: *employment, youth, unemployment, the first job, right to work, labor protection.*

Ринкові перетворення у будь-якій країні завжди залишають слід на соціально-економічній сфері держави, найяскравішим проявом яких є безробіття для населення. На жаль, Україна не є виключенням з цього правила, і на сьогодні це питання є дуже актуальною проблемою для нашої держави. Кризовий стан економіки України свідчить про те, що ситуацію на ринку праці не очікує поліпшення, адже прогнози експертів невтішні – кількість безробітних українців буде зростати.

Рівень безробіття за методологією Міжнародної організації праці (далі – МОП) у 2016 році склав майже 9 %, при цьому рівень безробіття серед молоді до 25 років зріс майже до 23 %. У першому кварталі 2016 року чисельність безробітних складала майже 1800 тис. осіб, що більше на 100 тис. порівняно з минулим роком. Особливу увагу слід приділити тому факту, що в Україні продовжується зниження попиту на робочу силу. На 1 січня 2016 року, за даними служби занятості, на одне вільне робоче місце претендують 19 безробітних, хоча ще в листопаді 2015 року ця цифра сягала лише 12 осіб [1].

Щоб краще зрозуміти термін «молодь», звернемося до визначень нормативно-правових актів. Згідно з Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» молодь – це громадяни віком від 14 до 35 років [2]. Розглядаючи це поняття з іншого боку, можна сказати, що це рушійна сила всього світу, адже у руках молодих юнаків і дівчат знаходиться майбутнє нашої країни. Але в той же час ця соціальна група є найбільш уразливою та соціально незахищеною категорією населення, рівень працевлаштування якої є показником інтеграції ринку праці та ринку образотворчих послуг. Ліквідація безробіття молоді у деякому сенсі допомогла б у розвитку світової економіки. Адже, за підрахунками МОП, зниження рівня безробіття серед молоді забезпечило б значний приріст світового ВВП.

Організаційно-правові проблеми працевлаштування та зайнятості молоді давно є предметом дослідження вчених, представників державних установ і неурядових організацій. Прикладом учених, які займалися розглядом таких питань, можуть слугувати наукові праці таких учених, як: О. І. Зозуля «Праця молоді у порівняльному аналізі коментарів до Кодексу законів про працю України», Литвиненко А. В. та В'ялик М. С. «Актуальні проблеми безробіття молоді в сучасній економіці України». Однак, незважаючи на велику кількість наукових досліджень, питання досі не було комплексно досліджене.

Оскільки проблеми працевлаштування молоді існують не тільки в українському суспільстві, цьому питанню присвячено велику кількість досліджень, законів і міжнародно-правових актів. Наприклад, візьмемо конвенції МОП, адже близько 180 документів цієї організації було ратифіковано Україною. Звертаючись до статті студентки Харківського Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого Дмитренко Анастасії, стає зрозуміло, що варто приділити увагу саме таким документам, як: Конвенція про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах, Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу [3]. Ці акти є безпосередньою частиною національного законодавства і є обов'язковими для виконання. Ці документи були прийняті досить давно, але вони знаходять своє застосування та є актуальними.

До уваги також слід взяти Рекомендацію МОП щодо спеціальних програм забезпечення зайнятості та підготовки молоді в цілях розвитку № 136 [4]. Цей документ безпосередньо спрямований на те, щоб дати молоді можливість брати участь у діяльності, спрямованій на економічний та соціальний розвиток країни, здобути освіту, кваліфікацію та досвід.

Молодь як категорія населення є рушійною силою у процесах ринкових і соціальних перетворень. Вона дуже швидко реагує на зміни зовнішнього середовища, а тому має право на захист від такого впливу, як і будь-яка інша верства населення. Саме через це далі хотілося б приділити більше уваги аспекту охорони праці молоді.

Згідно зі ст. 2 Закону України «Про охорону праці» дія цього закону поширюється на всіх працюючих [5]. Цей закон є дуже важливим, адже передбачає наділення працівників молодіжного віку правами на охорону праці під час роботи, що прописано у ст. 6. У ст. 5 цього ж Закону йдеться про те, що під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, можливі наслідку їх впливу на здоров'я тощо. Тобто ми бачимо, що цей нормативно-правовий акт спрямований на повний захист молоді під час трудової діяльності.

Важливим аспектом у трудовій діяльності молоді є також праця неповнолітніх, адже ця категорія є однією зі складових частин поняття «молодь». Якщо розглядати працевлаштування неповнолітніх осіб, то слід зазначити, що у трудових правовідносинах вони прирівнюються у правах до повнолітніх. І так само, як і останні, зобов'язані чесно та сумлінно працювати, своєчасно та точно виконувати розпорядження роботодавця, додержуватися трудової дисципліни тощо. У галузі охорони праці, робочого часу, відпусток і деяких інших умов праці неповнолітні користуються певними пільгами, встановленими законодавством України, – про це прямо зазначено у ст. 187 Кодексу законів про працю [6]. Також у ст. 11 Закону України «Про охорону праці» йдеться про заборону залучення неповнолітніх до праці на важких роботах, на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні, а також до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми [5].

Працевлаштування неповнолітніх відповідно до чинного законодавства України про працю обов'язково здійснюється на підставі письмового трудового договору лише після попереднього медичного огляду. Також загальним правилом, що міститься у ч. 1 ст. 188 КЗпП, допускається прийняття на роботу лише тих неповнолітніх осіб, які вже досягли шістнадцяти років [6]. Щоправда, як виняток, за згодою одного із батьків або особи, що його замінює (усиновлювача чи піклувальника), можуть прийматися на роботу й особи, які досягли п'ятнадцяти років. Також допускається прийняття на роботу осіб, яким виповнилося чотирнадцять років. Але це, виходячи зі змісту ч. 3 ст.188 КЗпП, можливо лише при дотриманні таких умов: по-перше, прийняттю на роботу у вказаному віці підлягають тільки учні загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів; по-друге, такі особи можуть виконувати лише легку роботу, що не завдасть шкоди їхньому здоров'ю; по-третє, їх робота не повинна порушувати процес навчання та має виконуватися виключно у вільний від навчання час (наприклад, під час літніх канікул); і, по-четверте, знову ж таки необхідна наявність згоди одного з батьків (чи особи, що їх замінює, – усиновлювача чи опікуна) [6; 7].

Розгядаючи проблему безробіття молоді, вважаємо за необхідне звернутися до чинного Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні». Цей документ базується на принципах безпосередньої участь молоді у формуванні та реалізації програм, що стосуються молоді та суспільства взагалі, на врахуванні потреб молоді та доступності соціальних послуг для кожного молодого громадянина [2]. Тобто будь-яка політика або програма, що спрямована на розвиток саме молоді, реалізується через дотримання загальнолюдських цінностей і прав молодих громадян і ні в якому разі їм не суперечить.

На сьогодні цілком зрозуміло, що значну кількість безробітної молоді складають особи, які закінчили або припинили навчання в загальноосвітній школі, особи після звільнення зі строкової чи альтернативної служби та випускники державних професійно-технічних, вищих навчальних закладів. Молодим спеціалістам, випускникам ВНЗ складно знайти роботу, адже до цієї категорії висуваються так ж самі вимоги, як і до досвідчених працівників.

Варто звернути увагу на ст. 7 цього ж Закону. У ній зазначено, що держава гарантує працездатній молоді рівне з іншими громадянами право на працю, надання безкоштовної інформації та професійної консультації з боку державної служби зайнятості та сприяє створенню різноманітних молодіжних центрів праці [2].

Частина 5 ст. 7 містить положення про квоту для працевлаштування молоді [2]. Задля повного розуміння далі слід звернутися до Закону України «Про зайнятість населення», адже ця квота встановлюється підприємством, установами та організаціями в межах, встановлених саме у цьому документі. Відповідно до ст. 14 зазначеного Закону молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу, має додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню: підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік [8] Працевлаштування молоді з інвалідністю здійснюється в межах нормативів робочих місць для забезпечення працевлаштування інвалідів, визначених згідно із Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні».

Більш того, держава забезпечує працездатній молоді надання першого робочого місця на строк не менше двох років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки та перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби. У [7] було зазначено, що саме недодержання загальних норм щодо строку першого робочого місця є однією з причин, що зумовлює подальший розвиток проблем працевлаштування молоді.

З цим висновком цілком погоджуємось, але також вважаємо за потрібне дати визначення поняттю «перше робоче місце». У Законі України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» зазначено, що «перше робоче місце – місце роботи молодих громадян після закінчення будь-якого навчального закладу або припинення навчання в ньому, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби або альтернативної (невійськової) служби».

Експерт з питань соціальної політики Андрій Павловський зазначає, що на сьогодні існує ряд об'єктивних причин тяжкого положення на ринку праці – це війна, втрата територій, на яких був розташований майже весь промисловий потенціал України, та економічна криза. Він також вказує на те, що політика уряду у сфері зайнятості часом безглузда. У той самий час уряд не хоче проводити наступальну політику, бо вважає, що невидима рука ринку врегулює усі проблеми. Ця думка є дуже цікавою. Бо навіть при існуванні такої великої кількості законів, міжнародних актів та інших правових документів, проблеми все ж залишаються дуже суттєвими та досі невирішеними. Це свідчить про неефективність або неналежне додержання правил і норм, що передбачені вищезазначеними документами. Якщо звернути увагу на досвід європейських країн, то стане зрозуміло, що держава має повністю врегульовувати всі питання, що стосуються сфери зайнятості населення. Більш того, апарат управління має економічно стимулювати підприємства, організовувати й утримувати нові робочі місця, стимулюючи підприємства різноманітними податковими пільгами, тощо.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Силенко Н. М.

Література: 1. Безработица в Украине. Проблема становится массовой. URL: http://rian.com.ua/analytics/20160210/1004974324.html. **2.** Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 № 2998-XII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2998-12. **3.** Дмитренко А. Правові проблеми працевлаштування молоді // Теорія та практика сучасної юриспруденції: матеріали VIII Всеукр. наук. конф. Харків: ФОП Бровін О. В., 2016. С. 167–170. **4.** Рекомендація щодо спеціальних програм забезпечення зайнятості та підготовки молоді в цілях розвитку: Міжнародний документ від 23.06.1970 № 136 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_253. **5.** Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2694-12. **6.** Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08. **7.** Бублейник В. А., Голубко О. В. Проблеми працевлаштування молоді в Україні: теоретико-правовий аналіз. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ.* 2012. № 2. С. 178–185. **8.** Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5067-17?test=XX7MfyrCSgkyrjkIZi0bY5eCHI45ss80msh8Ie6.

АСПЕКТИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ В УКРАЇНІ

УДК 631.155

Ковальова М. В.

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

Анотація. *Розглянуто деякі аспекти державного регулювання агропромислового комплексу України, зокрема, питання державної допомоги, інноваційної діяльності підприємств. Запропоновано рекомендації щодо оновлення чинного законодавства, яке регулює агропромисловий сектор.*

Ключові слова: *державна допомога, сільське господарство, економічний розвиток, закон, інновації.*

Аннотация. *Рассмотрены некоторые аспекты государственного регулирования агропромышленного комплекса Украины, в частности, вопросы государственной помощи, инновационной деятельности предприятий. Предложены рекомендации по реформированию действующего законодательства, которое регулирует агропромышленный сектор.*

© Ковальова М. В., 2016

Ключевые слова: *государственная помощь, сельское хозяйство, экономическое развитие, закон, инновации.*

Annotation. *This article deals with some aspects of state regulation of agriculture of Ukraine, in particular, the question of state aid, innovation enterprises. The recommendations for reform of existing legislation.*

Keywords: *state aid, agriculture, economic development, law, innovation.*

Сільськогосподарське виробництво виконує особливу роль в економіці України, від ступеня його становлення залежить продовольча надійність, загальноекономічне зростання і активна позиція держави на світовому ринку сільськогосподарської продукції. Ключовим завданням державного регулювання сільськогосподарського виробництва вважається гарантування його ефективності, конкурентоспроможності, відтворення сільськогосподарських ресурсів і стійкості соціальної галузі в сільській місцевості.

Проблеми надання ефективної загальнодержавної допомоги сільськогосподарським підприємствам знаходились у центрі уваги вітчизняних учених, таких як Горлачук В. В., Семенчук І. М., Мозгова М. В. [1], Кузняк Б. Я. [2], Сахаров А. В. [3].

Незважаючи на значну кількість наукових публікацій, на сьогодні в науковій літературі мало відпрацьованими залишаються форми та способи загальнодержавної допомоги сільськогосподарським підприємствам, а також заходи регулювання сільськогосподарського виробництва.

Метою статті є аналіз та обгрунтування шляхів підвищення державної допомоги аграрним підприємствам шляхом внесення змін до законодавчої бази України.

Реформаторські перетворення в агропромисловому секторі активно здійснюються починаючи з 1992 року: ліквідована державна монополія на територію, виповнюється інституційне перетворення сільськогосподарських підприємств. Процеси перетворення супроводжувалися погіршенням фінансової ситуації в агропромисловому секторі. Валова продукція сільського господарства скоротилася на 40 % порівняно з 1992 роком, промисловий потенціал галузі має тенденцію до зниження, спостерігається переважний спад виробництва в галузях харчової і переробної промисловості.

Досвід багатьох країн демонструє те, що незалежна конкурентна боротьба на ринку аграрної продукції при нестачі значущих муніципальних регуляторів призводить до значних обмежень у його формуванні, це, в свою чергу, негативно впливає на розвиток суспільства в цілому.

В Україні необхідність у збільшенні продуктивності державного регулювання сільськогосподарського виробництва обумовлюється рядом його невирішених завдань, з числа яких нерозумне застосування аграрних ресурсів сільськогосподарських підприємств, незначний рівень їх матеріально-технічного забезпечення, недостатнє зростання інфраструктури ринку аграрної продукції, присутність диспропорцій серед значної вартості аграрної продукції і заробітками жителів тощо.

Державне врегулювання сільськогосподарського виробництва в сьогоднішній науковій літературі обумовлюється так само, як реалізація невеликого впливу країни в діяльність суб'єктів господарювання та кон'юнктуру ринку з метою надання успішного функціонування ринкового пристосування, постанови громадських і виробничих питань [3]. З підтримкою нормативно-правових, організаційно-економічних, природоохоронних, науково-технічних та інших заходів загальнодержавної політики формується концепція допомоги формування сільськогосподарських підприємств, що охоплює цінове регулювання продукції, безпосереднє фінансування аграрного господарства, фінансово-кредитне постачання і податкове управління [2].

Правові основи загальнодержавної політики в бюджетній, кредитній, ціновій та інших галузях управління згідно зі стимулюванням виробництва сільськогосподарської продукції, формуванням сільськогосподарського ринку, наданням продуктової безпеки жителів встановлює Указ України від 24.06.2004 № 1877-IV "Про державну підтримку сільського господарства України" [4]. Відповідно до цього Закону національна допомога сільського господарства виконується згідно з такими тенденціями:

- державне врегулювання вартості окремих видів сільськогосподарської продукції;
- державне врегулювання ринку сільськогосподарського страхування;
- інші види сприяння виробникам сільськогосподарської продукції та сільськогосподарського ринку (державні закупівлі зерна, кредитне сприяння виробникам сільськогосподарської продукції);
- державна допомога виробників продукції тваринництва та ін.

Відповідно до ст. 3 вищезгаданого Закону уряд реалізовує цінове регулювання окремих видів сільськогосподарської продукції встановленням їх найменшої і найбільшої вартості та проведенням інтервенцій Аграрним фондом у розмірах, що дозволяють визначити вартість балансу в рамках створеного сільськогосподарського ринку України. У разі якщо найменші ціни ніяк не гарантують середню беззбитковість виробництва, до виготовлення подібних видів продукції включається національна допомога [4].

Наприклад, у 2014 році сільськогосподарські підприємства України отримали на 1 га сільськогосподарських угідь 211 грн загальнодержавної підтримки, а в Польщі ця підтримка досягає 155 $ США. Внаслідок невеликої загальнодержавної підтримки 30 % сільськогосподарських фірм України стали нерентабельними, інші мають незначний рівень прибутковості, який зовсім не сприяє розширеному відтворенню виробництва та впровадженню інновацій [5].

Науковий аспект до державного регулювання сільськогосподарського виробництва полягає у забезпеченні інноваційного й інвестиційного формування аграрних компаній. Основне завдання загальнодержавної інноваційної політики встановлене в Законі України "Про інноваційну діяльність"[6] і полягає у формуванні соціально-економічних, організаційних і законних обставин із метою успішного відтворення, формування і застосування науково-технічного потенціалу держави, запровадження сьогоднішніх екологічно найчистіших, безпечних, енерго- і ресурсозберігаючих технологій виготовлення та здійснення нових типів конкурентоспроможного продукту. У такому випадку необхідно зосередити інтерес на неопрацьованості зазначених законодавчих дій, про що свідчить виключення з дії ст. 21 та 22 розд. V (на підставі документа № 2505-15 від 25.03.2005 р.), які передбачали визначення особливостей оподаткування та митного регулювання інноваційної діяльності. Крім того, у цьому Законі не визначено процедуру надання підприємству статусу інноваційного, внаслідок виникає питання, чому експертиза при кваліфікуванні інноваційних проектів виконується за рахунок коштів суб'єктів інноваційної діяльності [6]. Це означає, що на законодавчому рівні поки що не сформовано досконалого механізму впровадження інновацій у діяльність сільськогосподарських підприємств.

Певні методи являють собою ідеальний механізм упорядкування державою ринкових відносин, які сприяють економічній самоорганізації аграрних підприємств з дотриманням ними відповідних правових рамок. Економічна самоорганізація аграрних підприємств, в свою чергу, запобігає зайвій насиченості економічної влади відповідно до функціонування ринку сільськогосподарської продукції в адміністративному апараті урядового регулювання.

Формування результативної загальнодержавної системи розвитку, яка сприяє аграрним підприємствам, на думку економістів [1], має здійснюватися за допомогою створення пакета законодавчих актів і нормативних документів регулятивного характеру, котрі розширюють і розвивають заздалегідь встановлений закон або інший нормативний документ. Крім цього, має бути досягнутий певний компроміс у рішеннях серед органів виконавчої та законодавчої влади, органами прокурорського нагляду і правосуддя, спільноти в цілому. Творці справедливо зазначають, що регуляторні акти, прийняті органами управління, повинні переплітатися з єдиними нормами законів, ключовими принципами, закріпленими в законодавстві, оскільки документ, що суперечить закону або не відповідає йому, функціонувати не може.

У базі конкурентоспроможності аграрних підприємств є розробка законодавчої основи, спрямованої на сприяння формуванню системи аграрних, фондових і товарних бірж, банків і страхових компаній, за допомогою яких створюються передумови ефективного виробництва та здійснюється конкурентоспроможність продукції.

Втілення вищезазначеного концептуального підходу до розвитку системи державного регулювання аграрного виробництва допустимо за умови об'єднання зусиль уряду й аграрних компаній з метою здійснення єдиної місії – зростання конкурентоспроможності національної економіки, абсолютна задоволеність внутрішніх потреб населення в продуктах харчування, вихід нашої аграрної продукції на рівень світового ринку.

Перспективи подальшого вивчення полягають у дослідженні суспільно-економічних передумов виробництва конкурентоспроможної продукції, до яких належать формування землекористування, специфіка землеволодіння, техніко-технологічний рівень виробництва продукції і якість трудового потенціалу спільноти, що займається в аграрному господарстві.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Шиян Д. В.

Література: 1. Горлачук В. В., Семенчук І. М., Мозгова М. В. Організаційно-економічний аспект управління сільськогосподарським землекористуванням: монографія. Миколаїв: Іліон, 2012. 180 с. **2.** Кузняк Б. Я. Світовий досвід підтримки сільського господарства і українські реалії. *Економіка і регіон.* 2010. № 1 (24). С. 135–140. **3.** Сахаров О. В. Удосконалення системи державного регулювання та підтримки аграрного виробництва в Україні: дис. … канд. наук з держ. упр.: 25.00.02. Київ, 2011. 194 с. **4.** Про державну підтримку сільського господарства України: Закон України від 24.06.2004 № 1877-IV // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1877-15. **5.** Стратегічні напрями розвитку сільського господарства України на період до 2020 року/за ред. Ю. О. Лупенка, В. Я. Месель-Веселяка. Київ: ННЦ "ІАЕ", 2012. 182 с. **6.** Про інноваційну діяльність: Закон України від 04.07.2002 № 40-IV // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/40-15)/.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНІСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 330.322.1

Коваленко В. Г.

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

Анотація. *Розглянуто важливість ведення активної інвестиційної діяльності сільськогосподарськими підприємствами у зв'язку з виходом України на нові ринки збуту продукції, що диктують нові вимоги до забезпечення конкурентоспроможного, стійкого та безпечного розвитку аграрних підприємств.*

Ключові слова: *інвестиція, інвестиційна діяльність, конкурентоспроможність.*

Аннотация. *Рассмотрена важность ведения активной инвестиционной деятельности сельскохозяйственными предприятиями в связи с выходом Украины на новые рынки сбыта продукции, диктующие новые требования к обеспечению конкурентоспособного, устойчивого и безопасного развития аграрных предприятий.*

Ключевые слова: *инвестиция, инвестиционная деятельность, конкурентоспособность.*

Annotation. *Consider the importance of active investment in agricultural enterprises in connection with the release of Ukraine into new markets for products that dictate new requirements to ensure competitive, sustainable and safe development of agricultural enterprises are experiencing a difficult economic period.*

Keywords: *investment, investment activities, competitiveness.*

Необхідною умовою розвитку сільськогосподарських підприємств є цілеспрямована інвестиційна діяльність, від ефективності й обсягів якої значною мірою залежить процес подальшого розвитку сільського господарства, яке, в свою чергу, потребує значних коштів на освоєння новітніх технологій, підвищення конкурентоспроможності сільськогосподарської продукції тощо.

Дослідженню проблеми інвестиційної діяльності аграрного сектора економіки присвячені публікації відомих учених-економістів, таких як: Андрійчук В. Г., Вітков М. С., Крючкова І. В., Панасюка О. Б., Салига К. С. Осадець С. С., Гудзь О. Є., Дем'яненко М. Я. та ін. [1–5]. Проте проблема активізації інвестиційної діяльності сільськогосподарських підприємств залишається недостатньо вивченою.

Метою цієї роботи є обґрунтування теоретико-методичних положень і розробка практичних рекомендацій щодо активізації інвестиційної діяльності сільськогосподарських підприємств.

Конкурентоспроможність аграрного виробництва залежить від його безпосереднього інвестиційного забезпечення. Інвестиції необхідні сільськогосподарським підприємствам для стабільної господарської діяльності та переозброєння виробництва, а також покращення якості продукції. На привеликий жаль, більша частина підприємств неспроможна ефективно вести господарську діяльність без додаткового залучення інвестицій. Надходження інвестицій в агропромисловий комплекс залежить від інвестиційного середовища, на формування якого впливають цілий ряд факторів, таких як: відповідність рівня розвитку галузей в агропромисловому комплексі, державні пільги для інвесторів, страхування ризиків; технічний рівень організації виробництва, наявність власних ресурсів та ін. Для більш ефективного розвитку сільського господарства в Україні потрібне формування як активно функціонуючого фінансового ринку, так і інтегрованої системи взаємозв'язків із міжнародними фінансовими потоками, що приведе до підвищення рівня інвестиційної структури забезпеченості сільськогосподарських підприємств. Обсяги та шляхи інвестиційної діяльності на рівні кожного суб'єкта господарювання є головними факторами, які обумовлюють загальний інвестиційний розвиток країни [1]. Сільськогосподарський сектор посідає одне із найбільш важливих місць в економіці України, тут виробляється 10–15 % від загальної валової продукції, проте на галузь припадає лише 3,5–5 % інвестицій в економіку України. Сільське господарство України й інші складові агропромислового комплексу забезпечують близько 30 % всього ВВП, тут зайнята майже третина працюючого населення [2]. Для сільського господарства України інвестиції є надзвичайно необхідними а отже, потрібно забезпечити мобілізацію усіх можливих інвестиційних ресурсів.

Специфіка сільськогосподарського виробництва визначає своєрідність методів і підходів управління інвестиційною діяльністю, сполучення різних типів інновацій, підвищення ролі держави у стимулюванні інвестиційної привабливості підприємств.

Для сільського господарства інвестиції – це не тільки отримання прибутку, але і досягнення іншого ефекту, здійснення якого базується на ринкових принципах і пов'язане з факторами часу, ризику та ліквідності. Це

© Коваленко В. Г., 2016

зумовлено тим, що інвестиційна діяльність є одним із основних факторів підвищення ефективності сільськогосподарської організації, стратегічною метою якої є розвиток виробничої діяльності та забезпечення населення продовольством.

На сьогодні обставини на світовому ринку продуктів харчування та на внутрішньому ринку складаються так, що агропромисловий комплекс стає все більше привабливим для інвестицій. Ця тенденція має загальносвітовий характер. Збільшення інвестиційної привабливості сільського господарства є основним способом вирішення багатьох нинішніх проблем економіки, включаючи її аграрний сектор. Проте велике число нереалізованих інвестиційних проектів в аграрній сфері та досить невеликі обсяги залучених коштів показують слабкість української фінансової системи та високі ризики [3]. Налагодження інвестиційної діяльності агропромислових підприємств і пришвидшенняння темпів її активізації дозволить значно прискорити темпи зростання аграрного виробництва, а це сприятиме виходу його з кризового стану. Як відомо, вкладення інвестицій в лише аграрне виробництво є значно ризикованим, ніж в інтегроване, що включає, окрім сільськогосподарського виробництва, переробку та торгівлю кінцевим продуктом, оскільки за наявності тісних взаємозв'язків у єдиному технологічному ланцюгу досягається найвища ефективність аграрного виробництва. За таких умов підприємства є більш інвестиційно привабливі для іноземних інвесторів. Останні часто зацікавлені спрямовувати свої інвестиції туди, де висока рентабельність виробництва. Необхідність залучення інвестиційних коштів у сільськогосподарські підприємства зумовлена безпосередньо деякими особливостями самого агропромислового виробництва, необхідністю в оновленні матеріально-технічної бази, удосконалених технологічних процесів виробництва та переробки сільськогосподарської продукції, а також покращенням і розширенням виробничих процесів. Саме тому активізація інвестиційної діяльності на таких підприємствах має усунути диспаритет цін за рахунок виробництва більш конкурентоспроможної агропромислової продукції чи продукції харчової промисловості та врегулювати її ціни (як на сировину, так і на самі продукти переробки). Покращення інвестиційної діяльності сільськогосподарських підприємств сприяє підвищенню інвестиційної привабливості цієї галузі за рахунок прибутковості. Необхідна у цьому напрямку є державна допомога аграріям, що реалізується через створення та застосування іпотечних механізмів і механізмів державної кредитної підтримки довгострокових інвестиційних проектів не лише у сфері виробництва сільськогосподарської продукції, а й у сфері переробки. Важливим напрямком державної підтримки у сфері інвестування сільськогосподарського виробництва має стати підтримка інноваційного розвитку аграрної сфери на рівні окремих регіонів і країни в цілому. Позитивним у практиці інвестування аграрних підприємств із боку держави є науково обґрунтовані регіональні інвестиційні програми, які мають на меті підтримку розвитку певних великих сільськогосподарських підприємств, які у перспективі можуть стати основою для задоволення продовольчих потреб країни. Таким чином, можна стверджувати, що для активізації інвестиційної діяльності важливу роль відіграє розвиток інтеграційних процесів у сфері агропромислового виробництва. Створення сільськогосподарських підприємств, характерною особливістю яких є замкнуте коло виробничого процесу, що органічно поєднує виробництво, зберігання, переробку та реалізацію готової продукції, значно пришвидшує вкладення капіталу для примноження прибутку, отримання більш високих показників господарської діяльності та досягнення соціально-економічного ефекту в агропромисловій сфері.

Для подолання процесів гальмування інвестиційної діяльності у сільськогосподарському секторі економіки необхідно створити відповідну нормативно-правову базу, яка б регулювала інвестиційні процеси в аграрному господарстві, з метою покращення ефективності та конкурентоздатності товаровиробників. Необхідно прийняти загальну комплексну програму із залучення інвестицій, яка передбачатиме: впровадження і розробку механізмів залучення іноземних інвестицій; підвищення рівня гарантій і прав інвесторів, фінансування та страхування; створення державного реєстру іноземних інвесторів і банку даних про об'єкти іноземного інвестування тощо. Розглянуті завдання спрямовані на залучення додаткових джерел інвестицій у сільське господарство, що необхідне для стабілізації виробництва та подальшого ефективного розвитку аграрного сектора. Отже, покращення інвестиційної діяльності сільськогосподарських підприємств можливе за рахунок створення належних умов для збільшення надходжень інвестицій в аграрний сектор економіки.

Автором було розглянуто теоретико-методичні положення діяльності сільськогосподарського підприємства, а також запропоновано практичні рекомендації щодо активізації інвестиційної діяльності сільськогосподарських підприємств. У подальших дослідженнях буде розглянуто особливості управління ризиками при інвестиційній діяльності сільськогосподарських підприємств.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Шиян Д. В.

Література: 1. Андрійчук В. Г. Економіка підприємств агропромислового комплексу: підручник. Київ: КНЕУ, 2013. 779 с. **2.** Вітков М. С. Розвиток інвестиційної політики в сільському господарстві України. *Економіка АПК.* 2014. № 3. С. 54–57. **3.** Крючкова І. В., Попельнюхов Р. В. Вплив фінансово-економічної кризи на інвестиційну діяль-

ність в Україні. *Фінанси України.* 2015. № 8. С. 66–71. **4.** Панасюк О. Б. Залучення інвестицій в аграрний сектор економіки. *Економіка АПК.* 2015. № 6. С. 51–53. **5.** Салига К. С. Ефективність реальних інвестицій: монографія. Запоріжжя: ГУ «ЗІДМУ», 2013. 284 с.

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 005.336.1:005.95/.96

Козлова А. О.

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

Анотація. *Розглянуто особливості ефективного використання персоналу на підприємстві у сучасних умовах. Обґрунтовано можливі шляхів підвищення ефективності використання персоналу в процесі управління підприємством.*

Ключові слова: *персонал, ефективність використання персоналу, конкурентоспроможність.*

Аннотация. *Рассмотрены особенности эффективного использования персонала на предприятии в современных условиях. Обоснованы возможные пути повышения эффективности использования персонала в процессе управления предприятием.*

Ключевые слова: *персонал, эффективность использования персонала, конкурентоспособность.*

Annotation. *The article describes the features of the efficient use of personnel at the enterprise in modern conditions. A reasonable possible ways to improve the efficiency of staff deployment in the enterprise management process.*

Keywords: *staff, staff efficiency, competitiveness.*

На сьогодні, в умовах економічної кризи, ефективна діяльність будь-якого підприємства ототожнюється з раціональним використанням різноманітних ресурсів, насамперед трудових. Саме люди, які працюють на підприємстві, створюють його успіх на ринку, адже від них залежить якість виробленого товару чи наданої послуги, а отже, репутація на ринку. Професійний і особистісний розвиток, ефективна реалізація творчого потенціалу персоналу визначають певну основу, що може забезпечити стійкість і стабільний соціально-економічний розвиток підприємства. У зв'язку з цим проблема ефективності використання персоналу в сучасних умовах є надзвичайно актуальною.

Питання ефективного використання та розвитку персоналу достатньо широко висвітлені у працях вітчизняних і зарубіжних науковців. Серед них: Качан Є., Богиня Д., Данюк В., Харун О., Єщенко П., Завіновська Г., Куликова Г., Лібанова Е., Назарова Г., Новікова О., Онікієна В., Петюх В., Кібанова А. та багато інших.

Метою цього дослідження є аналіз факторів ефективності використання персоналу й обґрунтування можливих шляхів її підвищення в процесі управління підприємством.

Персонал підприємства – це сукупність постійних працівників підприємства, які отримали необхідну професійну підготовку й (або) мають досвід практичної роботи. Персонал підприємства та зміни, які в ньому відбуваються, мають певні структурні (склад і кількісне співвідношення певних категорій і груп працівників підприємства), якісні (професійно-кваліфікаційний склад) та кількісні (облікова, явочна та середньооблікова чисельність працівників) характеристики [2].

Ефективне використання персоналу – неодмінна умова, що допомагає у забезпеченні безперебійності виробничого процесу й успішному виконанні виробничих планів і програм, що є передумовою досягнення стра-

© Козлова А. О., 2016

тегічних цілей підприємства, адже персонал є найважливішим елементом продуктивних сил, який визначає темпи зростання виробництва та продуктивності праці, якість продукції та успішну роботу підприємства.

Під використанням персоналу зазвичай розуміють сукупність заходів, спрямованих на забезпечення умов для ефективної реалізації творчого, фізичного та трудового потенціалу працівників.

Ефективність використання трудових ресурсів суттєво впливає на кінцеві результати господарської діяльності підприємства, зокрема, на обсяг виручки від реалізації продукції або послуг і, звісно, прибутку, який є загальноприйнятим показником ефективності фінансово-господарської діяльності підприємства в цілому.

Оцінка ефективності використання трудових ресурсів дозволяє виявити додаткові резерви підвищення ефективності використання персоналу за рахунок інтенсивних факторів, що позитивно впливає на кінцеві результати господарської діяльності підприємства.

Раціональне використання персоналу передбачає:

– досягнення кількісної та якісної збалансованості робочих місць і працівників;

– застосування гнучких форм зайнятості (надання працівникові можливості вибору між вільним і робочим часом як за кількістю часу, так і за режимом його використання);

– уточнення і конкретизацію меж використання персоналу з урахуванням поточних і майбутніх потреб підприємства;

– виявлення трудового потенціалу працівників, забезпечення умов і організації праці, що сприяють найбільш повній його реалізації та розвитку;

– застосування диференційованого підходу до включення в систему зайнятості працівників із різним рівнем працездатності [3].

Також можна сказати, що ефективність використання персоналу в процесі управління підприємством залежить від багатьох чинників:

1) науково-технічних (пов'язані з рівнем розвитку та використанням засобів виробництва);

2) соціальних (пов'язані з системою соціально-економічних і соціально-трудових відносин);

3) економічних (пов'язані з економічними методами управління персоналом);

4) організаційних (пов'язані з удосконаленням структури управління і змісту праці) [5].

Ці фактори підвищення ефективності використання персоналу підприємств тісно взаємопов'язані і, взаємодіючи, утворюють єдину систему.

Основними задачами аналізу використання трудових ресурсів є:

а) у сфері використання робочої сили – дослідження її чисельності, складу та структури, рівня кваліфікації та шляхів підвищення культурно-технічного рівня; перевірка даних про використання робочого часу та розробка необхідних організаційно-технічних та інших заходів із метою досягнення найкращих результатів; вивчення форм, динаміки та причин руху робочої сили, дисципліни праці; вивчення впливу чисельності працюючих на динаміку продукції;

б) у сфері продуктивності праці – встановлення рівня продуктивності праці по підприємству та підрозділам, зіставлення отриманих результатів із показниками попередніх періодів і досягнутими на аналогічних підприємствах або в цехах; визначення інтенсивних і екстенсивних факторів зростання продуктивності праці; виявлення, класифікація і аналіз впливу факторів, дослідження якості застосовуваних норм виробітку і їх виконання; виявлення додаткових резервів подальшого зростання продуктивності праці й аналіз їх впливу на динаміку виробництва продукції або надання послуг;

в) у сфері окупності – перевірка ступеня обґрунтованості застосовуваних форм і систем оплати праці; визначення розмірів і динаміки середньої заробітної плати окремих категорій і професій працівників; виявлення відхилень у чисельності працівників і в середній заробітній платі; вивчення ефективності застосовуваних систем преміювання; дослідження темпів зростання заробітної плати в співвідношенні з темпами зростання продуктивності праці [4].

Критерієм ефективності використання трудових ресурсів виступає максимізація результатів праці при заданому обсязі трудових ресурсів або мінімізація трудових ресурсів на здійснення заданого результату.

Універсальним показником оцінки використання персоналу є показник продуктивності праці. Продуктивність праці розраховується як відношення обсягів діяльності до середньооблікової чисельності працівників за відповідний період. Це значення відображає середньорічний виробіток на одного працівника. В основному розраховують цей показник за місяць роботи та порівнюють із результатами роботи інших співробітників, що працюють на аналогічних посадах і мають ті ж трудові обов'язки в кількісному числі. Зворотним показником величини продуктивності праці персоналу є трудомісткість. Трудомісткість – це період часу (його кількість), затрачений на виготовлення однієї одиниці продукції або послуги (залежно від сфери діяльності співробітника в організації) [1].

Однак використання як критерію ефективності якогось одного параметра не завжди є ефективним. Більш повна картина може бути отримана, якщо використовувати декілька цілей або критеріїв та їх співвідношень ефективності [3].

Зазвичай виділяють такі критерії ефективності використання персоналу, що необхідні для розробки стратегії ефективного управління:

– часткові – найменші затрати живої праці на виробництво продукції, найменші затрати матеріальних фінансових ресурсів; високий рівень рентабельності виробництва; найменша собівартість продукції;

– узагальнюючі – високі темпи зростання продуктивності праці, високі темпи впровадження науково-технічного прогресу, найвищі показники використання основних виробничих фондів;

– якісні – найкращі умови праці персоналу, додержання норм і нормативів із праці, випуск продукції високої якості за оптимальної собівартості.

На основі проведеного дослідження можна дійти висновку, що ефективність використання персоналу в системі управління підприємством буде досягнута завдяки:

1) раціональній зайнятості персоналу, тобто стабільному та рівномірному завантаженню протягом робочого часу (періоду);

2) відповідності здібностей і навичок працівника вимогам робочого місця, посади;

3) ліквідації монотонності та беззмістовності праці.

Виходячи з цього, запропоновано такі шляхи підвищення ефективності використання персоналу підприємства:

– вдосконалення системи оплати праці (вона повинна ґрунтуватися на встановленні залежності між оплатою виробленого продукту окремого працівника та рівнем доходів підприємства);

– здійснення заходів щодо соціального захисту персоналу підприємства (декретні відпустки, путівки в оздоровчі медичні установи, виплата матеріальних заохочень за стаж роботи);

– вдосконалення роботи з персоналом (забезпечення умов для особистої ініціативи працівника, облік їх професійних навичок і професійних особливостей, створення сприятливої робочої обстановки в колективі, технічне оснащення робочих місць);

– ефективна система управління персоналу (чітке розмежування повноважень, прав і обов'язків тощо).

Отже, у результаті проведеного дослідження обґрунтовано необхідність підвищення ефективності використання персоналу, що сприяє розвитку підприємства та підвищенню рівня його конкурентоспроможності в сучасних умовах господарювання, а також запропоновано практичні шляхи реалізації підвищення цієї ефективності.

Напрямом подальших досліджень у сфері ефективності використання персоналу є розробка показників оцінки ефективності системи управління персоналом.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Писаревська Г. І.

Література: 1. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами. Київ: Юрид. кн., 2005. 358 с. **2.** Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом. Київ: Кондор. 2003. 296 с. **3.** Назарова Г. В., Іванісов О. В., Доровської О. Ф. Управління розвитком діяльності промислових підприємств: монографія. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2010. 240 с. **4.** Нижник В. М. Затрати і результати праці в транзитивній економіці (проблеми теорії та практики). Хмельницький: Поділля, 2010. 359 с. **5.** Харун О. А. Ефективність використання персоналу в системі управління підприємством. *Вісник Хмельницького національного університету.* 2009. № 4. С. 78–80.

ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ЗА РАХУНОК ВИКОРИСТАННЯ АВТОМАТИЗОВАНИХ СИСТЕМ

УДК [331.105:316]:004

Колєснік Ю. Л.

Магістрант 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано функціонування соціального партнерства в контексті ефективного використання інформаційних ресурсів. Розглянуто проблеми, що виникають в процесі діяльності профспілкових організацій; наведено аналіз переваг автоматизованих систем у цілому.*

Ключові слова: *соціальне партнерство, соціально-трудові відносини, профспілкові організації, інформаційні системи.*

Аннотация. *Проанализировано функционирование в контексте эффективного использования информационных ресурсов. Рассмотрены проблемы, возникающие в процессе деятельности профсоюзных организаций; представлен анализ преимуществ автоматизированных систем в целом.*

Ключевые слова: *социальное партнерство, социально-трудовые отношения, профсоюзные организации, информационные системы.*

Annotation. *This article analyzes the concept of social partnership. in the context of the effective use of information resources. The problems that arise in the course of trade union activities and an analysis of the advantages of automated systems in general.*

Keywords: *social partnership, social and labor relations, trade unions, information systems.*

Соціальне партнерство у мінливих умовах праці є одним із гострих питань трудових відносин на підприємстві. Тільки при правильному дотриманні всіх його принципів працівник і роботодавець зможуть максимально ефективно реалізовувати свої функції і цілі в рамках трудового процесу. Соціальне партнерство є надзвичайно важливим і необхідним компонентом становлення економіки.

Наразі постала така проблема, як складність взаємовідносин сторін соціального партнерства, що спричиняє необхідність удосконалення елементів системи.

Питання розвитку соціального партнерства розглянуто багатьма зарубіжними та вітчизняними науковцями. Активно висвітлені питання соціального партнерства, діяльність профспілок, національних служб у працях таких вчених, як Л. В. Балабанова [1], О. А. Грішнова [2], В. І. Жукова [3] та ін.

Метою статті є дослідження поняття соціального партнерства, виявлення проблем взаємовідносин у системі та надання шляхів подолання проблем.

Аналіз наукової літератури дозволив визначити, що соціальне партнерство – це система взаємовідносин між працівниками, роботодавцями, органами державної влади та місцевого самоврядування, що спрямована на забезпечення узгодження інтересів працівників і роботодавців із питань регулювання трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин [1].

Різноманітні трансформаційні перетворення, які відбулися в нашій державі, змусили зовсім по-іншому ставитися до соціального партнерства. Різка диференціація громадян країни за доходами, наявність соціально уразливих верств населення – усе це потребувало нових підходів до всієї сфери соціальної політики. Держава стала досить активно пропагувати ідеологію соціального партнерства, яка має стати атрибутом сучасного ринкового господарства, успішного загальнонаціонального розвитку. Соціальне партнерство покликане забезпечити громадянський мир в умовах радикальних ринкових реформ і засад ринкового розвитку народного господарства [4].

В системі соціального партнерства інтереси працівників представлені, як правило, профспілками, інтереси роботодавців –спілками підприємців. Узгодження інтересів досягається шляхом переговорного процесу, укладення колективних договорів і колективних угод, консультацій при прийнятті рішень соціальними партнерами на всіх рівнях [3].

Таким чином, головна мета соціального партнерства покликана активізувати взаємне співробітництво та забезпечувати компроміс між працівниками та роботодавцями. Але створена інституціональна структура соціального партнерства, що призначена для захисту найманих працівників, не є достатньо ефективною у плані реалізації основних соціально-економічних напрямків державної політики, що можна пояснити специфічними умовами формування і розвитку соціального партнерства в Україні.

© Колєснік Ю. Л., 2016

Неефективність і слабкість профспілкових організацій є роками невирішеною проблемою. Процес становлення інституту соціального партнерства в розвинених країнах був безпосередньо пов'язаний із розвитком профспілкового руху. Структура сучасних вітчизняних профспілок є продуктом будови та функцій ще радянських профспілок, на базі яких вони були засновані. Характерною рисою нових відносин між профспілками й адміністрацією підприємства стало не відстоювання профспілкою прав та інтересів робітників, а співпраця з адміністрацією підприємства для проведення виробничої і трудової політики. Це можна пояснити технічною і матеріальною залежністю профспілок від роботодавця [2].

Саме впровадження автоматизованої системи, насамперед загальної мережі для контролю профспілкових організацій, дозволить удосконалити роботу соціального партнерства, допоможе підвищити керованість і результативність роботи соціального партнерства на всіх рівнях. Широкі можливості мережі ставлять перед сучасними компаніями досить складне завдання їх ефективного використання і вимагають адаптації старих або розробки нових методів функціонування за допомогою мережі.

Сьогодні на українському ринку інформаційних технологій (IT) представлено немало компаній, що пропонують послуги з упровадження систем і програм з контролю та якості вирішення загальнодержавних питань. Але більшість із них допомагає автоматизувати лише частину бізнес-процесів. Для якісного відслідковування українських профспілок потрібна системність і комплексність. Для реалізації всіх згаданих завдань потрібна комплексна автоматизація роботи державних профспілкових організацій, комплексне автоматизоване рішення, повноцінна багатофункціональна електронна система.

Для оптимізації загальних витрат роботи профспілок інформаційна система окремо і поетапно проаналізує кожну зі статей бюджету, таких як:

- організаційне забезпечення діяльності профспілкового комітету (підготовка та проведення засідань);
- витрати на корпоративи, культмасові заходи;
- витрати на інформаційну роботу (оформлення профспілкового куточку, передплата на газети, наповнення сайту);
- преміювання профспілкового активу;
- матеріально-технічна база працівників та ін.

Також автоматизована система роботи профспілкових організацій дозволить у лічені секунди отримувати перелік усіх можливих операцій. Інакше кажучи, це ніщо інше, як обов'язкове опублікування у відкритому доступі затверджених кошторисів, звітів про дотримання кошторисів, повноту подання інформації про хід виконання бюджетів, а також доступність інших відомостей за рішенням законодавчих (представницьких) органів державної влади, органів місцевого самоврядування. Обов'язкова відкритість для громадян процедур розгляду та прийняття рішень по проектах кошторисів, в тому числі з питань, що викликають розбіжності всередині профспілкового активу. Такий сервіс робить підбір персоналу більш швидким, простим і зручним.

Таким чином, запропонований варіант підвищення ефективності функціонування профспілкових організацій дозволяє систематизувати дані, які дають чітке розуміння ефективності їх діяльності та розвитку профспілкового руху в цілому, оскільки в Україні відсутні дієві органи контролю та нагляду за діяльністю профспілок. Своєю чергою, підприємці мають усвідомити як реальний факт залежність успішності свого бізнесу від соціального положення працівників. Держава повинна створити механізм заохочення сторін до вирішення соціально-трудових проблем методом прозорої діяльності соціального партнерства. Адже світовий досвід переконливо засвідчує, що проблеми економіки та суспільного життя, у тому числі у сфері застосування найманої праці, вирішуються оптимально, якщо реалізується орієнтація не на конфронтацію, а на досягнення соціальної злагоди, узгодження інтересів різних суспільних груп.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Лісна І. Ф.

Література: 1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: навч. посіб. Київ: Центр учб. літ., 2011. 468 с. **2.** Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. Київ: Знання, 2009. 390 с. **3.** Жуков В. І. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: монографія. Київ: КНЕУ, 2005. 432 с. **4.** Лебедєв І. В. Соціальне партнерство як засіб подолання економічної кризи. *Економіка та держава.* 2009. № 4. С. 12–15. **5.** Проблеми розвитку соціального партнерства. URL: http://legalactivity.com.ua/.

ІНФЛЯЦІЙНІ ПРОЦЕСИ В УКРАЇНІ ПРОТЯГОМ 2010–2015 РР.

УДК 336.784.12(477)

Колодяжна В. Д.

Студент 1 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розкрито поняття інфляції, розглянуто основні види інфляції та наслідки цього економічного явища. Наведено дані про рівень інфляції в Україні протягом 2010–2015 рр.*

Ключові слова: *інфляція, попит, пропозиція, ціна.*

Аннотация. *Раскрыто понятие инфляции, рассмотрены основные виды инфляции и последствия данного экономического явления. Представлены данные об уровне инфляции в Украине на протяжении 2010–2015 гг.*

Ключевые слова: *инфляция, спрос, предложение, цена.*

Annotation. *The concept of inflation, the basic types of inflation and the consequences of this economic phenomenon. Presents data on the level of inflation in Ukraine for 2010–2015.*

Keywords: *inflation, demand, supply, price.*

Інфляція є одним із негативних явищ, що існує в економіці країни. Актуальність цієї роботи обумовлена тим, що керівництво різних розвинених країн і країн, що розвиваються, ведуть постійну боротьбу з інфляцією вже багато десятиліть, вживаючи при цьому найжорсткіших заходів, таких як: підвищення податків або зменшення соціальних виплат. Незначна інфляція вважається нормою, але коли вона виходить за певні рамки та стає неконтрольованою, економісти всього світу опиняються перед складним завданням побудови антиінфляційної політики, яка мінімізує негативні соціальні та економічні потрясіння.

Вивченням інфляції займалося багато українських і зарубіжних учених, а саме Бураковський І. В., Манько Н. А., Моісеєв С. Р., Галиченко О. Г., Камаєв В. Д., Усов В. В, Долан Е. Дж., Ліндсей Д. Е. та ін. [1].

Метою цієї роботи є визначення темпів зростання інфляції в Україні протягом 2010–2015 рр.

Поняття "інфляція" (від лат. inflatio – здуття) історично бере свій початок із моменту появи грошей. Найбільш загальне поняття інфляції – це стійке зростання цін, викликане порушенням макроекономічної рівноваги в суспільстві. На цьому історичному етапі інфляція – гостра проблема розвитку економіки в цілому. Вона означає різке зниження купівельної спроможності грошей, дисбаланс між сукупним попитом і сукупною пропозицією у бік перевищення першого [2, с. 104].

Розрізняють такі види інфляцій, як інфляція попиту й інфляція пропозиції. Інфляція – результат порушення рівноваги між попитом і пропозицією. Якщо рівновага порушується з боку попиту – це інфляція попиту. У ситуації, коли зростають витрати виробництва, тобто піднімається ціна пропозиції, можемо говорити про інфляцію пропозиції [1].

Існують поняття відкритої інфляції, яка проявляється в тривалому зростанні цін, і закритої інфляції, коли ціни та заробітна плата жорстко контролюються державою, і основною формою вираження є товарний дефіцит.

З точки зору передбачуваності інфляція буває очікуваною, тобто прогнозованою, і несподіваною – виникає стихійно.

Для сучасних економік незначна інфляція вважається нормальним явищем і знаходиться зазвичай на рівні кількох відсотків на рік – це повзуча інфляція. Але існують більш небезпечні її види, такі як галопуюча інфляція, за якої спостерігається середньорічне зростання цін від 10 % до 50 %, і гіперінфляція. Цей вид інфляції є найнебезпечнішим і свідчить про явні негативні особливості розвитку економіки країни, для якої характерно стрімке зростання цін від десятків і навіть до кількох тисяч десятків відсотків на рік [3].

Причини, що викликають інфляцію, це:

- дефіцитність Державного бюджету;
- монополія великих фірм і профспілок;
- розширення грошової маси за рахунок масового кредитування;
- скорочення національного виробництва;

© Колодяжна В. Д., 2016

- високий рівень оподаткування при стабільному рівні цін;
- валютні кризи та девальвація;
- зростання цін на імпортні й експортні товари тощо.

Україна як відносно молода держава опинилася перед подібними проблемами, і рівень інфляції в країні вивився на досить високому рівні. Для вимірювання рівня інфляції використовують поняття індексу інфляції – це показник, який характеризує, як змінився загальний рівень цін на товари та послуги, придбані населенням для невиробничого споживання.

В 2015 р. Україна стала лідером зі зростання інфляції серед країн Європи і СНД, випередивши традиційно лідируючу за цим показником Білорусь. Україна стала першою у списку зростання цін через незаплановану рекордну девальвацію гривні за останній рік. В результаті значного підвищення інфляції купівельна спроможність населення різко знизилася [5].

Існують такі методи боротьби з інфляцією, як:

по-перше, державне адміністрування цін. Уряд країни має дозволити місцевим органам влади встановлювати граничні рівні рентабельності виробництва такої соціально значущої продукції, як, наприклад, борошна, хліба, хлібобулочних виробів. Також можуть застосовуватися: квотування – комплекс заходів щодо введення обмежень у зовнішньоекономічній діяльності у галузі виробництва, експорту або імпорту товарів, що проводиться з боку держави або міжнародних організацій; ліцензування – контроль держави за ввезенням і вивезенням товарів із країни шляхом видачі спеціального дозволу;

по-друге, ревальвація гривні, тобто підвищення вартості національної валюти. Це дозволить знизити ціни на імпортні товари для українців, загальні темпи зростання цін сповільняться;

по-третє, обмеження споживання. Один із найбільш жорстких методів боротьби з інфляцією, яких характеризується зменшенням соціальних виплат, підвищенням податків тощо;

по-четверте, скасування імпортних мит на продукти харчування. На багато товарних позицій в Україні діють високі загороджувальні ввізні мита. Їх скасування зменшить дефіцит деяких продуктів і сповільнить темпи зростання цін;

по-п'яте, масштабна модернізація промисловості, нарощування темпів зростання виробництва та багато інших методів [6].

Україна на практиці може застосовувати найвигідніші для її економічного стану антиінфляційні методи. Також знизити інфляцію в Україні дозволить збільшення товарообігу між Україною та країнами ЄС, оскільки європейський ринок досить ємний на експорт українських товарів. Безумовно, цей метод може зміцнити гривню і збільшити надходження до бюджету.

Інфляція є негативною рисою розвитку економіки країни та може привести до значних збитків, як в економіці, так і в соціальному середовищі. Україна на цьому етапі розвитку перебуває у дуже важкій економічній ситуації і характеризується високими показниками інфляції, викликаними безпосередньо політичною ситуацією у країні, а також низьким рівнем виробничих потужностей. Але, оскільки Україна – це молода держава, вона може, спираючись на досвід більш досвідчених держав, знайти для себе ефективний спосіб проведення антиінфляційної політики.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Зайцева І. С.

Література: 1. Сутність і види інфляції. URL: http://studopedia.ru/15_136970_sutnist-i-vidi-inflyatsii.html. **2.** Макроекономіка: навч. посіб./за заг. ред. О. М. Кліменко. Харків: ВД «ІНЖЕК», 2011. 264 с. **3.** Харченко Д. В. Інфляція в Україні та її безпечний рівень. *Управління розвитком.* 2014. № 12 (175). С. 12–14. **4.** Індекс інфляції (Україна). URL: www.index.minfin.com.ua/index/infl/. **5.** Рейтинг країн світу за рівнем інфляції в 2015 році. URL: https://www.statbureau.org/ru/countries-ranked-by-inflation-rate/2015. **6.** Світлична В. О. Аналіз динаміки ринку праці в Україні. *Управління розвитком.* 2014. № 4 (167). С. 165–167.

УПРАВЛІННЯ ТРАНСПОРТНО-СКЛАДСЬКИМ ПРОЦЕСОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 658.286

Компанієць К. В.

Магістрант 2 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто понятійний апарат управління транспортно-складським процесом та обґрунтовано необхідність створення інтегрованої системи транспортно-складської логістики як фактора оптимізації витрат.*

Ключові слова: *транспортно-складська логістика, система, процес, діяльність, підприємство.*

Аннотация. *Рассмотрен понятийный аппарат управления транспортно-складским процессом, и обоснована необходимость создания интегрированной системы транспортно-складской логистики как фактора оптимизации затрат.*

Ключевые слова: *транспортно-складская логистика, система, процесс, деятельность, предприятие.*

Annotation. *The conceptual apparatus of the transportation and warehouse management process is considered and justified the need to create an integrated system of transport and warehouse logistics as a factor of cost optimization.*

Keywords: *transport and warehouse logistics, system, process, activity, company.*

В умовах логістизації національної економіки перед представниками вітчизняної науки постає актуальна задача розробки фундаментальної наукової та методологічної основи ефективного використання логістичної концепції у бізнесі.

На великих і середніх промислових і торговельних підприємствах набувають зростаючого значення структурні підрозділи, які реалізують логістичні підходи в управлінні, а саме з управління матеріалопотоками, комерційної логістики, розподілу та логістики, логістики маркетингу тощо. На практиці багато компаній здійснюють перебудову всього управління з метою адаптації організаційної структури до багатопрофільної функції логістики.

Розвиток транспортних комунікацій і транспортних засобів, підвищення ролі складських підприємств в управлінні потоковими процесами, ускладнення ринкових відносин і динамічність зовнішнього середовища обумовлюють створення транспортно-складських логістичних систем, які відрізняються високою комплексністю послуг і швидкою адаптацією до кон'юнктури ринку.

Метою статті є уточнення поняття транспортно-складської логістики та визначення її основних цілей, задач, функцій для ефективнішого управління транспортно-складським процесом на підприємстві.

Проблемою створення інтегрованої системи транспортно-складської логістики займалися такі вчені, як А. У. Альбеков, В. Є. Ніколайчук, В. Г. Кузнецов та ін.

А. У. Альбеков визначає транспортно-складську логістику як науку та функціональну діяльність із оптимізації сукупності логістичних активностей щодо матеріальних і адекватних їм інформаційних і фінансових потоків із метою підвищення конкурентоспроможності та збільшення господарюючих суб'єктів [1, с. 309].

В. Є. Ніколайчук, В. Г. Кузнецов вказують, що основна проблема транспортно-складської логістики полягає у визначенні точок перетину безлічі логістичних ланцюгів, у яких доцільно створити відповідні системи зберігання та переробки, транспортні термінали необхідної потужності для раціональної трансформації матеріальних потоків [3, с. 350]. При цьому вони пропонують розглядати систему транспортно-складської логістики в розрізі всіх ринкових суб'єктів, що здійснюють функції переміщення і складування матеріальних потоків.

Таким чином, під транспортно-складською логістикою слід розуміти систему організаційно-функціональної діяльності технологічного характеру з розміщення та транспортування матеріальних потоків із оптимальними витратами для підприємства з метою якісного обслуговування споживачів.

Реалізація принципів логістики обумовлюється насамперед концентрацією взаємозв'язаних функцій складського та транспортного господарства в об'єднаних структурах під єдиним керівництвом. Якщо традиційні методи управління вантажними перевезеннями та складським господарством мають дискретний, а частіше й ізольований характер, то при логістичному підході здійснюється перехід до комплексного управління. Розглянемо основні цілі та задачі систем, які входять до транспортно-складської логістики підприємства, в табл. 1.

© Компанієць К. В., 2016

Таблиця 1

Цілі та задачі транспортно-складської логістики підприємства [5]

Підсистема ТСЛ	Ціль	Задачі
Транспортна логістика	Просування матеріальних потоків до отримувача суворо за графіком, у встановлений час і з мінімальними витратами для всіх учасників товароруху	1. Створення єдиної транспортної системи, що забезпечує взаємодію товаровідправників, товароотримувачів, експедиторів, перевізників. 2. Переміщення необхідної кількості матеріалів, ресурсів і готової продукції. 3. Оптимізація маршрутів доставки товарів. 4. Забезпечення контролю за вантажними потоками. 5. Удосконалення процедури оформлення митних, перевізних та інших документів
Складська логістика	Тимчасове накопичення ресурсів і своєчасне забезпечення ними споживача відповідно до їхніх потреб	1. Вибір раціональної системи складування сировини, матеріалів і готової продукції. 2. Раціональна дислокація складів на певній території. 3. Концентрація запасів готової продукції препаратів на складах для забезпечення безперебійного та ритмічного обслуговування покупців. 4. Організація раціональної технології складських робот із мінімальними витратами на виконання логістичних операцій. 5. Забезпечення безперешкодного просування потоків динамічного характеру за встановленим шляхом прямування
Логістичний сервіс	З'ясування оптимального співвідношення між рівнем обслуговування споживачів і витратами для надання логістичних послуг	1. Забезпечення адекватного реагування підприємства на попит покупців у частині надання сервісних послуг. 2. Визначення оптимального об'єму та рівня сервісних послуг відповідно з наявним попитом. 3. Забезпечення високої якості сервісу на основі встановлення зворотного зв'язку зі споживачами сервісних послуг
Логістика з апасів	З'ясування оптимального рівня запасів на основі критерію мінімальних загальних витрат, пов'язаних із їх змістом, і високого рівня задоволення попиту споживачів	1. Встановлення оптимальних кількісних параметрів запасів готової продукції на основі раціонального товарообігу відповідно до стратегії логістичної системи. 2. Регулярна та всебічна оцінка запасів готової продукції, яка є в наявності. 3. Здійснення ефективного якісного обліку структури, величини та динаміки запасів готової продукції. 4. Вибір найбільш ефективного інструментарію управління товарними потоками, сконцентрованими в запасах

Отже, основною задачею транспортно-складської логістики є оптимізація процесів відповідних підсистем із метою мінімізації витрат часу, коштів, ресурсів при достатньому рівні обслуговування споживачів.

Важливими елементами системної організації транспортно-складського обслуговування є термінальні транспортно-розподільні центри.

Вони виконують такі функції:

– консолідація, укрупнення, накопичення, інтеграція і розподіл вантажних потоків. Вхідний потік терміналу формує завезення товарів від постачальників; вихідний – розвезення товарів споживачам. Таким чином, термінал постає «перетворювачем» вантажних потоків, утворюючи запаси в дорозі;

– збільшення завантаження рухомого складу по масі й об'єму. Термінальне обслуговування дозволяє вибирати найбільш доцільні для перевезення транспортні засоби та раціонально розміщувати в них вантаж;

– підвищення ефективності роботи транспортно-розподільної логістичної системи: скорочення й усунення непродуктивної роботи рухомого складу, зменшення кількості нераціональних рейсів, інтенсифікація процесу доставки вантажів, підвищення якості обслуговування.

Організація якісного виконання транспортно-складських операцій визначає частку логістичних витрат у собівартості продукції. У Західній Європі частка транспортних витрат становить 7–8 %. В Україні навіть при високих значеннях цей показник не завжди свідчить про якість транспортно-складских послуг – своєчасності доставки та збереження вантажу, тари, упаковки, справність транспортного засобу [6].

Як відомо, найефективнішим методом скорочення витрат є застосування автоматизованих інформаційних систем, нових технологій та обладнання, які дають можливість оптимізувати та раціоналізувати управлінські функції на кожному етапі транспортно-складського процесу на підприємстві. Використання сучасних програмних продуктів дає змогу суттєво підвищити оперативність прийняття управлінських рішень і їх якість, сприяти своєчасній ідентифікації потенційних проблем і незапланованих відхилень по всій довжині логістичного ланцюга. Одним із важливих аспектів застосування автоматизації є їх реалізація в умовах складських операцій, що дозволяє покращити якість технологічних процесів і забезпечити чіткі та виважені рішення. Це дає підстави стверджувати, що фінансування процесів, пов'язаних із автоматизацією, і використання новітніх програмних рішень,

продуктів, технологій і обладнання є запорукою підвищення ефективності транспортно-складської діяльності підприємства.

Таким чином, було розглянуто основні цілі та задачі транспортно-складської логістики. Також можна дійти висновку, що від якості та швидкості транспортно-складських процесів залежить конкурентоспроможність та імідж підприємства. Підвищення ефективності транспортно-складської діяльності підприємства є важливим питанням сьогодення. Воно напряму пов'язане з використанням сучасних програмних продуктів і адаптованих управлінських рішень відповідно до усталених принципів логістичної діяльності. При цьому досягнення синергетичного ефекту можливе в результаті комплексного впливу новітніх підходів і засобів до систем управління транспортно-складськими операціями та матеріальними потоками на відповідні процеси стосовно всього логістичного ланцюга, що має стати перспективами подальших досліджень.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Колодізєва Т. О.

Література: 1. Альбеков А. У., Митько О. А. Коммерческая логистика: учеб. пособие. Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. 416 с. **2.** Аникин Б. А. Логистика: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2011. 326 с. **3.** Николайчук В. Е., Кузнєцов В. Г. Теорія і практика керування матеріальними потоками: монографія. Донецьк: КИТИС, 2009. 413 с. **4.** Сханова С. Э., пова О. В., Горев А. Е. Основы транспортно-экспедиционного обслуживания: учеб. пособие. М.: Academia, 2005. 432 с. **5.** Севрюк В. О. Напрями оптимізації управління транспортними та складськими процесами на підприємстві. *Управління розвитком.* 2014. № 8. С. 150–152. **6.** Співак Я. О. Система транспортно-складської логістики на підприємстві як фактор оптимізації потокових процесів // Scientific World. 2014. URL: http://www.sworld.com.ua/konfer36/41.pdf. **7.** Смирнов І. Г. Транспортна логістика: навч. посіб. URL: http://uchebniks.net/book/318-transportna-logistika-navchalnij-posibnik-smirnov-ig.html. **8.** Транспортная логистика/под общ. ред. Л. Б. Миротина. М.: Экзамен, 2002. 512 с. 9. Уотерс Д. Логистика: управление цепью поставок. М.: ЮНИТИ, 2003. 503 с.

НАПРЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БОРГОВОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Косенко К. В.
Суворова Ю. К.
Бадяєв О. В.

Студенти 1 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

УДК 338.24

Анотація. *Розглянуто основні напрями проведення заходів, спрямованих на скорочення величини бюджетного дефіциту в Україні. Проаналізовано прогнозні показники зведеного бюджету на 2015 та 2016 роки.*

Ключові слова: *державний борг, державні доходи, бюджетний дефіцит, джерела фінансування, державні видатки, ризики, фактори впливу.*

Аннотация. *Рассмотрены основные направления проведения мероприятий, направленных на сокращение величины бюджетного дефицита в Украине. Проанализированы прогнозные показатели сводного бюджета на 2015 и 2016 годы.*

Ключевые слова: *государственный долг, государственные доходы, бюджетный дефицит, источники финансирования, государственные расходы, риски, факторы влияния.*

Annotation. *TIn the article the basic directions of measures aimed at reducing the size of the budget deficit in Ukraine. Also analyzed the projected performance of the consolidated budget for 2015 and 2016.*

© Косенко К. В., Суворова Ю. К., Бадяєв О. В., 2016

Keywords: *national debt, government revenues, the budget deficit, funding, government expenditures, risks, influence.*

Вступ. Проблеми забезпечення боргової безпеки в умовах постійного нарощення державного боргу є одними з ключових при характеристиці функціонування фінансової системи України. При високому борговому навантаженні підвищуються залежність від іноземних кредиторів та ризики впливу як зовнішніх, так і внутрішніх факторів. Саме значущість на сучасному етапі існування державного боргу є закономірним явищем для країн із економікою, де гостро відчувається нестача грошових ресурсів, адже здійснення політичних, економічних, фінансових, соціальних перетворень потребує значних фінансово-кредитних ресурсів, що веде до утворення державного боргу. Накопичення обсягів державної заборгованості становить загрозу стійкості фінансової системи з боку зовнішніх і внутрішніх кредиторів і може призвести до зниження рівня боргової безпеки держави. У зв'язку з цим проблема забезпечення економічної безпеки України як неодмінної умови стабілізації її економічного зростання привертає до себе увагу науковців, учених і громадськості. Така увага пояснюється тим, що неефективне функціонування системи управління державним боргом призводить до неможливості виконання державою взятих на себе зобов'язань, створює загрозу економічній безпеці держави. Паралельно зростають витрати на обслуговування заборгованості, що призводить до зростання бюджетного дефіциту. Позикове фінансування недостачі державних ресурсів є фактором подальшого зростання дефіциту та державного боргу. Утворюється своєрідна ланцюгова реакція, яка без відповідних заходів бюджетної політики з боку уряду призводить до погіршення платоспроможності та загрози державного дефолту. Зростання державного боргу більше, ніж у 5 разів, і переважання в його структурі зовнішньої складової вказує на актуальність дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми, що стосуються управління державним боргом, висвітлені в наукових працях В. Андрущенка, О. Барановського, О. Василик, Т. Вахненко, І. Лютого, В. Мунтіяна, В. Опаріна та ін. Але при цьому залишається достатньо багато дискусійних питань щодо доцільності залучення, вибору джерел у розрізі внутрішніх і зовнішніх запозичень та оцінки позитивних і негативних наслідків їх використання, що потребує подальших досліджень у цій сфері.

Метою статті є визначення ряду показників, що характеризують рівень боргової безпеки, та пропозиція окремих заходів щодо їх покращення: систематизація підходів до визначення та аналізу боргової безпеки, розробка рекомендацій щодо удосконалення механізму врегулювання боргової кризи.

Бюджет як економічна категорія є системою економічних (грошових) відносин, виникнення та реалізація яких пов'язані з формуванням, розподілом і використанням централізованих фондів державних коштів різного рівня. У матеріальному розумінні бюджет – це централізований грошовий фонд, що формується на тому чи іншому рівні для забезпечення функцій відповідних органів державної або місцевої влади. Саме цей аспект бюджету мається на увазі, коли йдеться про фінансування тих чи інших заходів із бюджету, зарахування джерела доходу на рахунок бюджету тощо. Виникнення бюджетних відносин неможливе поза державою. Вони є органічною складовою економічної структури суспільства, їх функціонування об'єктивно визначено тим, що для виконання державою своїх функцій необхідна матеріальна база. Як свідчить досвід країн з ринковою економікою, бюджет як основний інструмент державного регулювання соціально-економічних процесів має великі можливості.

Державний борг э результатом фінансування дефіциту Державного бюджету, що відображає перевищення бюджетних видатків над податками, зборами й іншими обов'язковими платежами до бюджету. Абсолютні значення державного боргу можуть бути великими, проте борг завжди має перебувати у відповідній пропорції до рівня бюджетного дефіциту та темпів зростання ВВП. Зростання ВВП призводить до відносного зниження державного боргу у відсотках ВВП, що дає змогу зводити бюджет із дефіцитом, не збільшуючи відношення боргу до ВВП. У держави може бути стабільний дефіцит бюджету у процентах до ВВП при стабільному рівні боргу у процентах до ВВП. При цьому абсолютний державний борг збільшується, а відносний – стабілізується або знижується. У країнах, де ВВП скорочується, бюджетні дефіцити призводять як до абсолютного, так і до відносного збільшення державного боргу.

Міжнародними стандартами прийнято, що відношення боргу до ВВП не повинно перевищувати 60 %. За даними Європейської комісії та Світового банку можна зробити припущення, що для розвинених країн характерний вищий рівень відношення державного боргу до ВВП, ніж для країн, що розвиваються. Країни з високим рівнем доходу потенційно мають кращі можливості обслуговувати вищий об'єм державного боргу, ніж країни, що розвиваються. Тому встановлення єдиного критерію для всіх суб'єктів не є повністю обґрунтованим, необхідне коригування, враховуючи тип економічної системи. До того ж слід мати на увазі, що внутрішні загрози фінансовій безпеці держави можуть посилюватися під впливом зовнішніх чинників. Крім того, сучасна вітчизняна наукова думка ще не розробила чіткого підходу до визначення джерел потенційних загроз фінансовій безпеці. І один і той самий фактор по-різному сприймається як окремими особистостями, так і представниками різних контролюючих органів, посадовими особами фінансових установ, керівниками держави та представниками різних політичних сил [1].

Рівень боргової безпеки формують: рівень розвитку економіки та динаміка державного боргу. Боргова безпека – «це такий рівень внутрішньої та зовнішньої заборгованості з урахуванням вартості її обслуговування й ефективності використання внутрішніх і зовнішніх запозичень та оптимального співвідношення між ними, достатній для вирішення нагальних соціально-економічних потреб, що не загрожує втратою суверенітету і руйнуванням вітчизняної фінансової системи» [2].

В Україні частка держави у структурі ВВП оцінюється в 35 %. Це високий показник, який може бути лише в умовах розвинутої ринкової економіки. Заплановані податки збираються недостатньо повно. Не оптимальна структура неподаткових надходжень. Існують глибинні, загальні проблеми бюджетного дефіциту, що властиві будь-якій державі, в якій видатки бюджету перевищують доходи, і конкретні, особливі причини, що мають місце в окремій країні. Глибинними причинами бюджетного дефіциту в Україні є спад виробництва, зниження ефективності функціонування галузей економіки та підприємств, не виважена соціально-економічна політика в державі.

На сучасному етапі накопичення обсягів державного боргу пов'язане з низкою таких чинників, як хронічний бюджетний дефіцит, структурна деформація економіки, залежність від імпорту енергоносіїв, значні потреби в капіталі для технологічного оновлення галузей національної економіки, низький рівень інвестиційної та інноваційної активності, необхідність збільшення валютних резервів для забезпечення стабільності національної грошової одиниці, нееластичність видатків бюджету тощо [3].

Дві основні групи витрат, які виділяють при оцінці боргової безпеки: обслуговування та погашення боргу. Передбачає їх повернення позиковий характер ресурсів, за рахунок новоствореної додаткової вартості відбувається оплата ціни залучення [4].

Тенденція до зростання державного боргу України простежується упродовж вже декількох останніх років, її визначають високі валютні ризики зовнішньої заборгованості, нестабільна ситуація з рефінансуванням боргів попередніх років, а також тиск боргових виплат на державні фінанси. Впродовж 2014 року обсяг державного сукупного боргу зріс з 584,4 млрд грн (40,1 % ВВП) до 1100,8 млрд грн (70,2 % ВВП), перетнувши граничний рівень індикатора боргової безпеки держави в 60 % ВВП, а вже у 2015 році з 1100,8 млрд грн (70,2 % ВВП) до 1571,7 млрд грн (79,4 % ВВП).

Необхідно зауважити, що український державний борг є «дорогим» в обслуговуванні. Необхідність фінансування бюджетного дефіциту при відсутності доступу до дешевих фінансових ресурсів на фінансових ринках змушувала брати кредити під високі відсотки. Тому протягом 2013–2015 років відбулось значне зростання вартості обслуговування державного боргу. Якщо відношення платежів із обслуговування державного боргу до обсягу доходів державного бюджету в 2013 році складало 9,3 %, то в 2014 році ця величина збільшилась до 13,4 %, у 2015 році вартість обслуговування державного боргу досягла свого піку у розмірі 74,6 млрд грн. Необхідність збільшення видатків на обслуговування державного боргу з 31,7 млрд грн в 2013 році до 74,6 млрд грн у 2015 році суттєво зменшила можливості фінансування інших статей та ефективність видаткової частини Державного бюджету загалом [5]. В Україні управління фінансуванням дефіциту Державного бюджету доцільно зорієнтувати на запобігання загостренню ситуації у фінансовій сфері. Для цього слід збільшити інвестиційні видатки бюджету та витрати на підтримку вітчизняного бізнесу, а також посилити стимулювання внутрішнього попиту. Необхідною є фінансова підтримка державних банківських установ, спрямована на зміцнення їх стійкості за рахунок нарощування статутних капіталів. Потребують підтримки програми стимулювання організованих заощаджень населення та обмеження відпливу депозитів. Все вищеперераховане підтверджує той факт, що ідеального методу покриття дефіциту на сучасному етапі не існує. Всі шляхи подолання дефіциту мають негативні наслідки. Нейтральне збалансування бюджету можливе лише в довгостроковому періоді.

Для покращення ситуації у сфері управління державним боргом України було здійснено ряд важливих кроків [7]. Так, Верховною Радою України прийнято Закони України «Про зміни до Державного бюджету України на 2016 рік». Для зниження боргового навантаження заплановано достатньо жорсткі заходи з покращення первинного структурного розширеного сальдо бюджету. Фінансування Державного бюджету здійснюватиметься за рахунок залучення зовнішніх запозичень і надходжень від приватизації – відповідно 83,6 млрд тис. грн та 14,8 млрд грн.

Встановлено, що в 2016 році Національний банк України після підтвердження зовнішнім аудитом і затвердження Радою Національного банку України річної фінансової звітності та формування Національним банком України резервів у порядку та розмірах, визначених Законом України «Про Національний банк України», перераховує до Державного бюджету України кошти на загальну суму не менш як 38,0 млрд грн.

Надано право Кабінету Міністрів України здійснювати випуски облігацій внутрішньої державної позики в межах обсягів, установлених додатком № 2 до цього Закону, у сумі 16,0 млрд грн, а також здійснювати їх за погодженням із Комітетом Верховної Ради України з питань бюджету у разі необхідності понад обсяги, встановлені додатком № 2 до цього Закону, в обмін на ці облігації векселів, виданих Фондом гарантування вкладів фізичних осіб, з відповідним коригуванням граничного обсягу державного боргу, визначеного цим Законом.

Надано право Кабінету Міністрів України у встановленому ним порядку реструктуризувати фактичну заборгованість обсягом до 7544,5 млрд грн, що виникла станом на 1 січня 2016 року, за рішеннями судів, прийнятими за наслідками розгляду справ проти України, шляхом часткового погашення за рахунок коштів, у розмірі до 10 відсотків суми за зазначеними рішеннями та видачі на решту суми фінансових казначейських векселів строком обігу до семи років, з відстроченням платежів за цією заборгованістю на два роки та відсотковою ставкою 9,3 відсотка річних.

Висновки. Отже, одним із найважливіших елементів економічної безпеки країни є фінансова безпека, оскільки характерною рисою сучасного розвитку нашої держави є стрімке зростання фінансового сектора економіки та його вплив на різні сторони суспільного життя.

Кризові явища, що останнім часом відбуваються на фінансових ринках, безпосередньо позначаються на соціально-політичній ситуації країн, а фінансові потрясіння, що час від часу виникають як на національному, так і на світовому рівнях, ускладнюючи виробничі процеси, призводять до погіршення життєвого рівня населення та зростання соціальної нестабільності у суспільстві. Все це посилює увагу до проблем забезпечення фінансової безпеки суб'єктів господарювання та країни в цілому, адже без вирішення цієї проблеми неможливо проводити будь-які як адміністративно-територіальні, так і соціально-економічні реформи.

Зростаюча динаміка державного боргу та погіршення показників боргової безпеки вказують на неефективність державної політики в цій сфері На сучасному етапі уряд повинен постійно контролювати розмір бюджетного дефіциту, інакше він здійснюватиме дестабілізуючий вплив на соціально-економічний розвиток країни. Необхідно приділяти більше уваги збільшенню доходів держави шляхом подолання безробіття, поліпшення податкової системи, удосконалення приватизації державного житла, поліпшення фінансового стану суб'єктів господарювання та ін. З метою максимально ефективного управління дефіцитом Державного бюджету необхідно застосовувати систему економічних заходів [8].

Дефіцитне фінансування для України вкрай важливе та необхідне. Його слід не скорочувати, а переорієнтувати на вирішення основної проблеми нашої економіки – пожвавлення інвестиційної діяльності.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Пономаренко О. О.

Література: 1. Коляда Т. А. Управління державним боргом у контексті стабілізації державних фінансів України. *Economic Annals-XXI.* 2015. № 7–8 (1). С. 82–85. **2.** Разумова Г. В. Колосова А. Р. Дефіцит бюджету держави. *Международный научный журнал.* 2016. № 1. С. 67. **3.** Марків Г., Синявська Л., Рубай О. Вплив державного боргу на боргову безпеку україни. *Аграрна політика: державне регулювання.* 2015. Т. 8. № 3–4. **4.** Статистичні матеріали по стану державного боргу України на 31.12.2015 // Міністерство фінансів України: офіц. веб-сайт. URL: http://igorgumeniuk.at.ua/publ/derzhavnij_borg_ukrajini/18-1-0-25. **5.** Міністерство фінансів України: офіц. веб-сайт. URL: http://www.minfin.gov.ua/control/uk/publish/archive/m. **6.** Державна служба статистики України: офіц. сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/. **7.** Про Державний бюджет України на 2016 рік: Закон України від 25.12.2015 № 928-VIII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/928-19. **8.** Пономаренко О. О., Лосева О. Г. Кластерний підхід до дослідження інфляційних процесів на регіональному рівні. *Бізнес Інформ.* 2014. № 12. С. 103–108.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 331.522.4

Костенко Н. Ю.

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

Анотація. *Розглянуто теоретичні аспекти формування та використання трудового потенціалу підприємства на основі узагальнення сучасних підходів до визначення поняття «трудовий потенціал підприємства». Розкрито сутність поняття «трудовий потенціал» на макро-, мезо-, мікроекономічному й особистісному рівнях.*

Ключові слова: *підприємство, потенціал, трудовий потенціал, персонал, трудові ресурси.*

Аннотация. *Рассмотрены теоретические аспекты формирования и использования трудового потенциала предприятия на основе обобщения современных подходов к определению понятия «трудовой потенциал предприятия». Раскрыта сущность понятия «трудовой потенциал» на макро-, мезо-, микроэкономическом и личностном уровнях.*

Ключевые слова: *предприятие, потенциал, трудовой потенциал, персонал, трудовые ресурсы.*

Annotation. *The theoretical aspects of formation and using of labor potential of the enterprise are detailed on the basis of generalization of modern approaches to the definition of "labor potential of the enterprise." The essence of the concept of "working capacity" at the macro, meso, micro and personal levels.*

Keywords: *company, potential, employment potential, staff, workforce.*

Сучасний етап економічного розвитку в Україні засвідчує, що трудовий потенціал є однією з основних складових підвищення результативності діяльності підприємства, а трудові ресурси відіграють ключову роль у визначенні конкурентоспроможності підприємства. Тому важливим аспектом забезпечення ефективної діяльності підприємства є правильне формування та використання трудового потенціалу підприємства, підтримка його належного стану та забезпечення постійного розвитку.

Трудовий потенціал є визначальним фактором у процесі розширеного відтворення та досягнення прогресивного рівня ефективності підприємства, а також нездоланних конкурентних переваг у ринковому середовищі. У найзагальнішому вигляді трудовий потенціал характеризує такі можливості персоналу підприємства, що можуть бути мобілізовані для досягнення конкретної мети його функціональної діяльності.

Питанням формування та використання трудового потенціалу підприємства присвячено праці провідних українських учених. Теоретичні, методологічні, методичні та прикладні аспекти актуальних проблем управління персоналом і трудовим потенціалом дістали значного розвитку в роботах Пономаренка В. С. [1], Гриньової В. М. [2], Новікової М. М. [3], Федоніна О. С. та Рєпіної І. М. [5], Добикіна О. К. [4], та ін. Вагомість і величина їх внеску є незаперечною, проте наявні теоретичні підходи потребують систематизації з метою визначення головних аспектів формування та використання трудового потенціалу підприємства для досягнення запланованих показників результативності його діяльності.

Таким чином, метою роботи є дослідження теоретичних аспектів формування та використання трудового потенціалу підприємства на основі узагальнення наявних підходів до визначення поняття «трудовий потенціал підприємства».

Науковим дослідженням трудового потенціалу займалося багато вчених, однак єдиного трактування поняття «трудовий потенціал» досі не існує. Так, Рєпіна І. М. та Олексюк О. І. під поняттям «трудовий потенціал» розуміють персоніфіковану робочу силу, яка розглядається в сукупності своїх якісних характеристик, який оцінює рівень використання потенційних можливостей як окремо взятого працівника, так і сукупності працівників у цілому, і є необхідним для активізації людського фактора, забезпечує якісну збалансованість у розвитку особистого й уречевленого факторів виробництва [5]. Новікова М. М. дає таке визначення: трудовий потенціал – це наявні сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними й іншими характеристиками персоналу підприємства [3].

Добикіна О. К. вважає, що трудовий потенціал – це продуктивна здатність підприємства, що визначається особистісними здібностями індивідів із урахуванням сформованих взаємозв'язків із матеріально-технічними, інноваційними, соціокультурними й іншими складовими економічного потенціалу підприємства [4]. Економічна

© Костенко Н. Ю., 2016

категорія «трудовий потенціал» розглядається як у зарубіжній, так і у вітчизняній літературі, при цьому існують різні підходи та точки стосовно її сутності. Для певної систематизації теоретичних визначень пропонується згрупувати їх за належністю до макро-, мезо- та мікрорівнів. Таким чином, на макрорівні розглядається та аналізується визначення трудового потенціалу держави та суспільства, на мезорівні – регіонів, на мікрорівні – підприємства, трудового колективу, працівника [4].

Трудовий потенціал країни є складною соціально-економічною категорією, що відбиває сукупність інтегрованих кількісних і якісних характеристик робочої сили, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства. Трудовий потенціал регіону являє собою інтегральну сукупність можливостей населення до економічної активності як суб'єктів трудової діяльності.

Що стосується підприємства, трудовий потенціал – це гранична величина можливої участі працівників у виробництві з урахуванням їх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань і накопиченого досвіду. Трудовий потенціал підприємства формується під впливом технічних і організаційних чинників. Також він включає декілька статево-вікових груп працівників, які володіють різними потенційними можливостями, якісно характеризується їх освітнім і професіонально-кваліфікаційним рівнем і стажем роботи за конкретною спеціальністю [2].

Трудовий потенціал працівника – це сукупність характеристик людини, які формуються в результаті матеріальних і духовних вкладень (здоров'я, інтелект, творчі здібності, освіта, професіоналізм, моральність, активність, організованість тощо).

Таким чином, авторське розуміння поняття таке: трудовий потенціал – це ресурсна категорія; він повинен містити в собі джерела, засоби, ресурси праці, які можуть бути використані для рішення будь-якої задачі, досягнення певної мети, можливості окремої особи, суспільства, держави в конкретній галузі.

На трудовий потенціал можуть впливати деякі чинники, основними з яких є здоров'я, моральність, творчий потенціал, освіта, професіоналізм та ін. Ці характеристики відносяться як до окремої людини, так і до підприємства, регіону та країни в цілому [2].

Підвищення освітнього та культурного рівнів працівників, їх професійної компетентності є важливим аспектом удосконалення системи управління трудовими ресурсами. Основними функціями управління трудовим потенціалом на рівні суб'єкта господарювання служать формування та збереження персоналу. Формування персоналу засноване безпосередньо на процесі набору та відбору кандидатів на вакантні місця. Збереження персоналу передбачає підвищення мотивації працівників, зайнятих управлінською, виробничою та іншими видами діяльності підприємства [6].

Формування трудового потенціалу промислового підприємства пов'язане з визначенням чисельності різних груп персоналу, наприклад, управлінського, виробничого, допоміжного. При цьому слід зазначити, що кожен показник, який характеризує трудовий потенціал промислового підприємства, має як кількісні, так і якісні характеристики. Тому завжди необхідно визначати взаємозв'язок між ними.

Для того щоб краще розуміти сам процес формування трудового потенціалу, наведемо механізм формування трудового потенціалу промислового підприємства у вигляді схеми (рис. 1).

Як бачимо зі схеми, спочатку відбувається набір персоналу із зовнішніх джерел, потім проводиться відбір необхідних кадрів безпосередньо для конкретного підприємства з урахуванням усіх етапів і специфіки формування трудового потенціалу промислового підприємства.

Що ж стосується використання трудового потенціалу, то в умовах функціонування підприємства можна виділити такі підходи щодо його раціонального використання:

– зовнішня гнучкість, яка передбачає забезпечення балансу чисельності персоналу залежно від потреб виробництва на основі використання короткострокових трудових угод і колективних звільнень, тобто використання практики тимчасової зайнятості;

– застосування внутрішньої гнучкості на підприємстві, яка досягається розробкою і використанням нестандартних графіків роботи;

– впровадження функціональної гнучкості, яка передбачає виконання працівниками достатньо широкого кола суміжних операцій (функцій). Таким чином досягається взаємозамінність у період великих навантажень, а водночас і підвищення зацікавленості в роботі, зниження негативного впливу монотонності;

– застосування гнучкої системи оплати праці як дієвого елементу в мотивації персоналу з урахуванням обсягів виробництва, собівартості продукції, рівня цін, рівня безробіття і т. д. [6].

Метою раціонального використання трудового потенціалу підприємства є забезпечення трудових відносин між найманим працівником і роботодавцем в інтересах працівника (оплата праці, винагороди, кар'єрне просування, пільги, мотивація тощо) та роботодавця (продуктивність праці, якість продукції, відданість виробництву та сприяння конкурентоспроможності продукції і постійному розвитку).

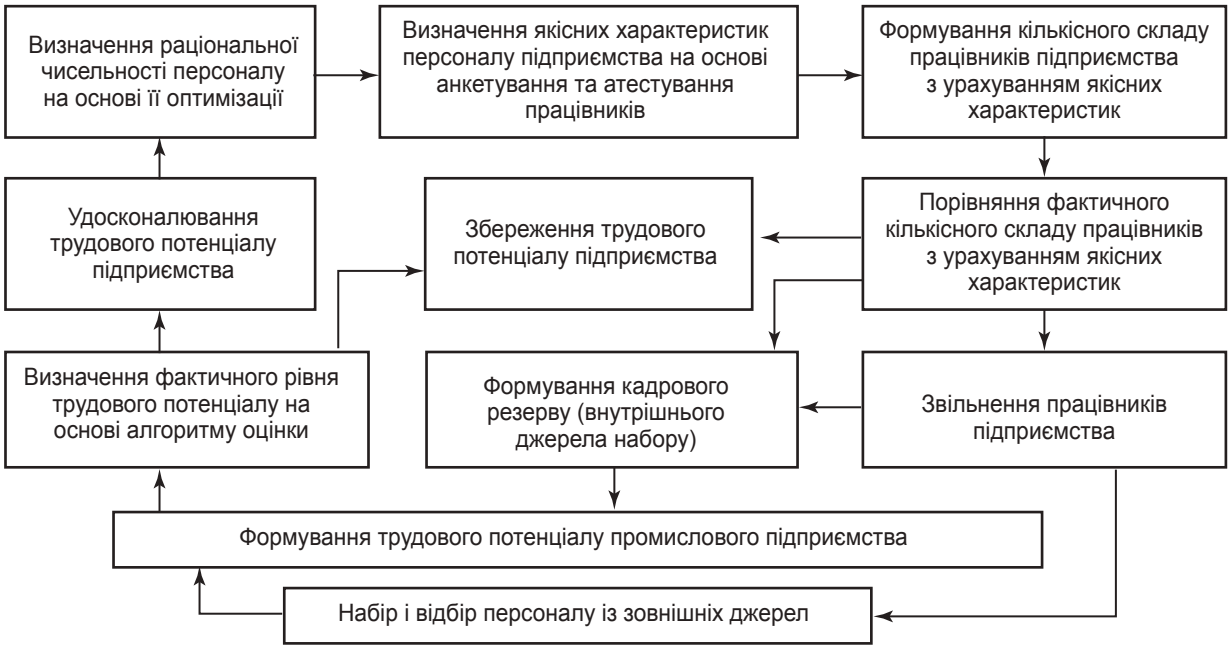

Рис. 1. **Схема формування трудового потенціалу промислового підприємства**

Джерело: сформовано автором

Отже, узагальнюючи наявні теоретичні підходи до визначення поняття «трудовий потенціал підприємства», можна дійти висновку, що під ним доцільно розглядати такі трудові можливості персоналу, які можуть бути реалізовані та приведені до дії в умовах певного рівня виробничих потужностей підприємства.

Підсумовуючи, слід зазначити, що надзвичайно важливим завданням при формуванні трудового потенціалу підприємства є глибоке розуміння і реалізація в кадровій політиці загальних задумів керівництва щодо розвитку підприємства. Тобто відправною точкою при формуванні трудового потенціалу має бути стратегічний план підприємства. В сучасній практиці промислових підприємств це найбільш слабке місце. Відірваність кадрових служб підприємств від постановки перспективних цілей призводить до того, що наявний трудовий потенціал часто не здатний реалізувати нові ідеї і технології, а на його перебудову витрачається надто багато часу, що зовсім не прийнятно в умовах ринкової економіки.

Науковий керівник – канд. екон. наук, старший викладач Салашенко Т. І.

Література: 1. Пономаренко В. С., Гриньова В. М., Салун М. М., Новікова М. М. Управління трудовим потенціалом. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2006. 348 с. **2.** Гриньова В. М., Писаревська Г. І. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2012. 228 с. **3.** Новікова М. М. Системне управління трудовим потенціалом підприємства: монографія. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2008. 212 с. **4.** Добикіна О. К., Рижиков В. С., Касьянюк С. В., Кокотко М. Є., Костенко Т. Д., Герасимов А. А. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посіб. Київ: Центр учб. літ., 2007. 208 с. **5.** Федонін О. С., Рєпіна І. М., Олексюк О. І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посіб. Київ: Вид-во КНЕУ, 2006. 316 с. **6.** Касьянова Н. В., Солоха Д. В., Морєва В. В., Бєлякова О. В., Балакай О. Б. Потенціал підприємства: формування та використання: підручник. Донецьк: Цифрова типографія, 2012. 257 с.

ОСОБЛИВОСТІ МАРКЕТИНГУ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ

УДК 658.657.42

Криницький В. О.

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

Анотація. *Залежно від специфіки товару та характеристики споживачів кожна група має «свій» маркетинг. В умовах реформування аграрного сектора економіки особливо актуальним є впровадження концепції агромаркетингу, що дозволяє сільськогосподарським підприємствам краще адаптуватися до впливу негативних факторів зовнішнього середовища.*

Ключові слова: *маркетинг, агропромисловий комплекс, агробізнес, агромаркетинг, господарство.*

Аннотация. *В зависимости от специфики товара и характеристики потребителей каждая группа имеет «свой» маркетинг. В условиях реформирования аграрного сектора экономики особенно актуальным становится внедрение концепции агромаркетинга, позволяющей сельскохозяйственным предприятиям лучше адаптироваться к негативным факторам внешней среды.*

Ключевые слова: *маркетинг, агропромышленный комплекс, агробизнес, агромаркетинг, хозяйство.*

Annotation. *Depending on the specific characteristics of the goods and consumers, each group has its "own" marketing. In the context of the reform of the agricultural sector is particularly relevant is the introduction agromarketing concept enables agricultural businesses to better adapt to adverse environmental factors.*

Keywords: *marketing, agriculture, agribusiness, agromarketing, farm.*

На сьогодні маркетинг ще не здобув значного поширення у формуванні агропромислового комплексу. Це пояснюється двома причинами: по-перше, на основі статистичних даних можна стверджувати, що продукції сільського господарства виробляється недостатньо для повного задоволення потреб населення; по-друге, у окремих керівників склалася думка про незначну роль маркетингу в умовах дефіциту товарів, а це абсолютно неправомірно [1].

Метою дослідження виступає дослідження маркетингових проблем в аграрній сфері й інструментів удосконалення маркетингового потенціалу.

Проблемам організації маркетингової діяльності присвячено роботи багатьох вітчизняних та іноземних учених, серед яких слід назвати Г. Азоєва, І. Ансоффа, Г. Багієва, І. Герчикову, Є. Голубкова, В. Гриньову, Ю. Іванова, Ж.-Ж. Ламбена, Ф. Котлера, В. Пономаренка, М. Портера, О. Пушкаря, Р. Фатхутдінова, Г. Черчілля [2]. Однак, незважаючи на значну кількість наукових праць із дослідження маркетингу, проблема організації маркетингової діяльності на аграрних підприємствах у сучасних умовах досліджена недостатньо. Це зумовило вибір теми дослідження.

Цільова спрямованість, філософія бізнесу й організація його в сільськогосподарських формуваннях при маркетинговій і виробничо-збутовій орієнтаціях різні. При маркетинговій орієнтації мета агропромислового підприємства полягає у задоволенні потреб та інтересів споживачів, а при виробничо-збутовій – виконання виробничої програми.

Особливості маркетингу в аграрному секторі визначаються специфікою сільського господарства.

Перша особливість – залежність економічних результатів від природних умов. Виробництво сільськогосподарських продуктів взаємопов'язане і визначається основним засобом і предметом виробництва – землею, тобто її якістю і інтенсивністю експлуатації. Раціональне використання хімічних засобів боротьби з шкідниками, заміна їх біологічними методами, використання новітніх технологій створює можливості виробляти екологічно чисту продукцію. У той же час нераціональна обробка ґрунту відбивається на рівні продуктивності рослин і якості продукції. Існує тісний зв'язок використання землі з розвитком галузей тваринництва. Ця умова визначає обсяг, асортимент і якість продукції. Все це накладає на маркетинг певну специфіку у процесі його організації та проведення.

Друга особливість – роль і значення товару. Фахівці з маркетингу мають справу з товаром першої життєвої необхідності. Отже, вони повинні своєчасно та в необхідному обсязі й асортименті, а також з урахуванням віку, статі, національних традицій, стану здоров'я споживачів задовольняти їхні потреби, інтереси. Товар, як правило,

© Криницький В. О., 2016

швидко псується, тому необхідна оперативність доставки, зручне та безпечне пакування, сервісне й естетичне забезпечення.

Третя особливість агромаркетингу – розбіжність робочого періоду та періоду виробництва. Продукцію рослинництва отримують 1–2 рази на рік, а робочий період триває цілий рік. У зв'язку з цим фахівці з маркетингу повинні дуже добре знати діалектику попиту споживачів, вміти прогнозувати тенденцію його задоволення, ринкову кон'юнктуру тощо [3].

Четверта особливість – сезонність виробництва й отримання продуктів. Із цим пов'язана специфіка маркетингового забезпечення вивчення ринку збуту та просування продукту.

У зв'язку з тим, що споживач самостійно не може переробити сільськогосподарську продукцію в необхідне для нього благо, виникає доцільність маркетингової діяльності з переробки продукції безпосередньо виробником у господарстві. Саме переробка продукції, її сервісне забезпечення і конкурентоспроможність із аналогічною імпортною продукцією у фермерських господарствах та інших формуваннях малого агробізнесу, а також у їх об'єднаннях ще не відповідають сучасним вимогам споживачів. Це пояснюється такими причинами:

- агробізнесові формування працюють на дефіцитному ринку;
- немає достатнього досвіду та традицій організації маркетингової діяльності;
- багато формувань під час свого створення не мають достатніх фінансових і матеріальних засобів [4].

П'ята особливість – різноманіття форм власності в системі агропромислового комплексу на землю, засоби виробництва, продукцію. Це зумовлює багатоаспектну конкуренцію, яка кординується тільки попитом споживачів і його задоволенням. Звідси різноманітність і диверсифікація стратегій, тактик, форм, методів, прийомів агромаркетингу. Наприклад, тільки з урахуванням факторів конкуренції маркетингові стратегії можуть бути такими: конкурентної боротьби, співробітництва, товару, маркетингу, конверсії, диверсифікації. При цьому кількість форм, видів тактик, методів, способів зростає на сьогодні значними темпами [5].

Шоста особливість – різноманіття організаційних форм господарювання. З урахуванням форм власності утворюються системи агромаркетингу, різні з точки зору організації, функціонування, самоврядування, а головне – сприйнятливості й адаптивності до потреб, вимог і інтересів споживачів.

Сільське господарство характеризується різноманіттям організаційно-господарських форм: агрофірми, об'єднання, агроконсорціуми, фермерські, селянські господарства та ін. Звідси і різні форми маркетингу, починаючи з цільової програми маркетингової діяльності та закінчуючи результативністю агробізнесу.

Першочерговим завданням агромаркетингу, що ставить за мету гармонічне задоволення попиту споживачів, є створення цілісної системи агромаркетингу в масштабі країни, яка забезпечить необхідні умови для реалізації можливостей кожного агропромислового підприємства.

Сьома особливість – нерівномірність, нерівнозначності і різний рівень здійснення маркетингової діяльності. Це стосується всієї системи маркетингу агробізнесу, включаючи виробництво, переробку та реалізацію товару (доведення її до кінцевого споживача). Недостатній рівень маркетингового забезпечення тільки в одній сфері призводить до незадовільного маркетингу. Це знижує ефективність агробізнесу. Щорічно запити й інтереси споживачів до якості товару, сервісного й естетичного забезпечення маркетингу зростають, але задовольнити їх вітчизняним підприємствам агропромислового комплексу дуже важко через нерозвиненість сфери підприємництва, маркетингу й агробізнесу.

Восьма відмінна риса – більш висока чутливість, адаптивність, самоорганізація, самоврядування системи агромаркетингу порівняно з системами інших видів маркетингу:

- виробництво багатьох видів продукції залежить від кліматичних умов, отже, необхідна самоорганізація системи агромаркетінгу, від рівня і швидкості адаптивності якої залежить результативність агробізнесу;
- система агромаркетингу повинна швидко адаптуватися до державних і регіональних рішень через різноманіття організаційно-правових форм.

Таким чином, автором було проаналізовано особливості застосування інструментів маркетингу в аграрному секторі. Необхідно зазначити, що вітчизняні підприємства ще не повною мірою використовують усі можливості маркетингу для підвищення попиту на продукцію та підвищення обсягів реалізації агропромислової продукції. Застосування всіх наявних на цей час інструментів маркетингу дозволить вітчизняним агропромисловим підприємствам значно підвищити свою конкурентоспроможність як на українському, так і на зарубіжних ринках збуту.

У подальших дослідження буде розглянуто динаміку змін сукупного потенціалу підприємства, який зміниться завдяки впровадженню інструментів агромаркетингу у діяльність вітчизняних сільськогосподарських підприємств.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мартіянова М. П.

Література: 1. Данилишин Б. М., Любченко О. М. Маркетингова стратегія регіонального продовольчого ринку. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2006. 250 с. **2.** Невлад В. Ф., Макушок О. В. Формування маркетингової системи в забезпеченні ефективності сільськогосподарських підприємств. Умань: Вид-во УДАУ, 2016. 237 с. **3.** Ілляшенко С. М., Баскакова М. Ю. Маркетингові дослідження: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Суми: СумДУ, 2015. 192 с. **4.** Астахова В. І. Маркетинг: навч. посіб. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2006. 208 с. **5.** Кардаш В. Я., Антонченко М. Ю. Маркетингова товарна політика: навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц.. Київ: КНЕУ ім. Вадима Гетьмана, 2014. 248 с.

КОМПЕНСАЦІЯ ТРАВМ НА РОБОТІ ТА ПРОФЕСІЙНІХ ЗАХВОРЮВАНЬ

УДК 347.5

Крюкова Г. А.

Студент 3 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано наявні шляхи захисту працівників у разі отримання травм на виробництві за чинним трудовим законодавством України. Проведено порівняльний аналіз надання допомоги постраждалим в інших країнах.*

Ключові слова: *травма на виробництві, право на компенсацію, страхування, часткова втрата працездатності.*

Аннотация. *Проанализированы существующие пути защиты работников в случае получения травм на производстве в связи с действующим трудовым законодательством Украины. Проведен сравнительный анализ получения помощи пострадавшим в других странах.*

Ключевые слова: *травма на производстве, право на компенсацию, страховка, частичная потеря трудоспособности.*

Annotation. *Been analyzed ways to protect workers in case of injuries at work under the applicable labor laws of Ukraine. It has been compared to compensation in different countries.*

Keywords: *injury at work, entitled to compensation, insurance, partial disability.*

Майже щодня трапляються випадки травмування на виробництві через використання несправного обладнання або людський фактор. Робітники, з якими трапився нещасний випадок, частково чи повністю стають непрацездатними. Що ж в такому випадку треба робити працівнику, щоб прогодувати себе й родину? Саме ця проблема і визначає актуальність досліджуваної теми.

Ще у XVIII ст. М. В. Ломоносов у своїй книзі «Перші основи металургії або рудних справ» викладав правила безпеки та санітарні правила для гірничих робіт. Він же запропонував застосовувати блискавко-захист. Науку про гігієну праці почав розробляти професор Московського університету Ф. Ф. Ерісман. Академік М. Д. Зелінський винайшов фільтруючий протигаз. Велике значення має праця академіка С. І. Вавілова з питання освітлення робочих місць люмінесцентними лампами і праця А. Н. Кисельова та його учнів про визначення допустимих для організму людини струмів і напруги під час розрахунків запобіжних заходів проти ураження електричним струмом.

Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» визначається правова основа, економічний механізм та організаційна структура загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які призвели до втрати працездатності або загибелі застрахованих на виробництві [1].

© Крюкова Г. А., 2016

Бувають випадки, коли робітник відмовляється від компенсації. Частіше це буває через прохання з боку начальства. Адже якщо буде зафіксована виробнича травма, то на підприємство буде відправлена комісія. Загалом керівництво турбується, якби не отримати штрафів за різні порушення, тому намагається усунути конфлікт самостійно, без шуму. У більшості випадків постраждалий погоджується на деяку премію та відпустку, але тим самим не завжди собі на користь. Деякі травми не одразу проявляють наслідки. Існують випадки, коли через старе пошкодження на лікування люди витрачають набагато більше коштів, аніж отримали від керівництва. Через свою необачність працівники не завжди розуміють серйозність травмування, яке у подальшому призведе до значних затрат. Що ж робити для того, щоб не опинитися в такій ситуації?

Для таких випадків був створений Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України [2]. Цей Фонд був створений для захисту прав робітників. Головне завдання Фонду – профілактика нещасних випадків і профзахворювань, а у разі нещасного випадку – надання допомоги з реабілітації та виплачування відповідної суми для відшкодування шкоди.

Головною відмінністю останньої редакції Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання» [3] від попередньої є те, що роботодавець буде платити внески до Фонду соціального страхування від нещасних випадків. І, якщо працівник внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання втратить працездатність, всі витрати, пов'язані з його лікуванням, професійною реабілітацією і виплатою грошової допомоги, візьме на себе Фонд. Страхові суми, що надходять до Фонду, можуть витрачатися тільки на соціальний захист постраждалих, а також на адміністративно-господарські потреби самого Фонду. Фонд фінансується за рахунок внесків промислових підприємств, приватних фірм, торгових організацій [4]. Всі підприємства й організації залежно від сфери діяльності розділені на 20 категорій – на 20 класів ризику. Для кожного класу передбачено певний відсоток відрахувань від розміру Фонду заробітної плати. Працівник вважається застрахованим із моменту укладання трудового договору.

Фонд проводить 12 видів виплат. Зокрема, оплачує лікарняний людині, яка отримала травму на виробництві. Якщо у нього стійка втрата працездатності, то йому виплатять одноразову грошову допомогу. Її розмір залежить від відсотка втрати працездатності, який визначає спеціальна медична комісія. Наприклад, якщо цей показник склав 20 %, то людина отримає 20 середньомісячних зарплат, 50 % – 50 зарплат і т. д. За висновком лікарів людину можуть тимчасово перевести на іншу, легшу роботу. Якщо на новому місці зарплата буде нижчою, то різницю стане доплачувати Фонд. Якщо ж підприємство не може перевести громадянина на легшу роботу (наприклад, через відсутність вакансій, відповідних його кваліфікації), і він тимчасово залишається не при справах, або медкомісія призначить працівникові реабілітаційний курс, Фонд все одно буде платити йому середньомісячну зарплату.

Крім того, передбачено цілий ряд доплат на медичну та соціальну допомогу в період лікування і реабілітації. Мається на увазі цільова матеріальна допомога на оплату послуг медсестри, доглядальниці й ін. Але тільки в тому випадку, якщо медкомісія дасть висновок, що така допомога людині необхідна.

Також можлива грошова виплата за моральну шкоду. Маються на увазі ті випадки, коли працівник вважає, що йому нанесена моральна травма. Це визначається тільки в судовому порядку, а компенсація, що виплачується, не може перевищувати 200 мінімальних зарплат.

Натомість в Іспанії в поняття робочого часу входить не тільки час роботи, але і час шляху на роботу і з роботи, час, який працівник проводить у відрядженнях, в поїздках за дорученням керівництва й у справах фірми [5].

При цьому співробітник іспанської фірми, що зламав з необережності ногу в офісі або по дорозі на роботу, може розраховувати на певні компенсації від фірми.

Розмір і порядок надання компенсацій в Іспанії визначається федеральними законами, законодавством Автономії, а також локальними актами, наприклад, галузевим колективним договором і колективним договором трудового колективу.

Підставою звернення за компенсацією при травмах на виробництві в Іспанії служить Свідоцтво про нещасний випадок (травму) на роботі. Документ складається у трьох примірниках, один із яких відправляється в місцеву Інспекцію праці.

Подібного роду травми люди отримують щодня. Якщо працівник отримав травму на виробництві, він має право вимагати компенсацію за тимчасову або постійну непрацездатність.

Безперечно, питання охорони праці багатогранне, складне і досить відповідальне. Адже за ним – життя і здоров'я людей, які своєю працею створюють для держави, нації матеріальні блага. Як показує світовий досвід, безпека праці є основною гарантією стабільності та якості будь-якого виробництва. До того ж відсутність нещасних випадків позначається на професійній активності працюючих, на моральному кліматі в колективі, а отже, і на ефективності та продуктивності праці, скорочує витрати на пільги та компенсації за роботу в шкідливих і небезпечних для здоров'я умовах. Під час написання статті було розглянуло нормативно-правову базу щодо випадків травмування та порядку отримання компенсації, було проведено паралель між законодавством України й Іспанії.

Однак, будучи мало підкованими в юридичних питаннях, мало хто знає, які конкретно дії необхідно зробити, з чого почати боротьбу за свої права. Перенісши травму на робочому місці, не варто ставитися до цього як-небудь, тому що вона може вплинути на ваше здоров'я і здатність заробляти.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Силенко Н. М.

Література: 1. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws /show/1105-14. **2.** Офіційний сайт Фонду соціального страхування населення від нещасного випадку на виробництві та професіональних захворювань. URL: http://www.social.org.ua/. **3.** Про внесення змін до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»: Закон України від 23.02.2007 № 717-V // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/717-16. **4.** Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28.12.2014 № 77-VIII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/77-19. **5.** Маджик Н. Про компенсацію працівнику при виробничій травмі. URL: http://catalunya.ru/tutorials/article/1542-kompensatcii-rabotniku-pri-proizvodstvennykh-tr/.

АНАЛІЗ ВПЛИВУ ТРУДОВОЇ ЕМІГРАЦІЇ З УКРАЇНИ НА ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК КРАЇНИ

УДК 331.5:631.15

Кужель А. Є.

Студент 2 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Охарактеризовано проблему негативного впливу трудової еміграції на економічне становище країни, а також проведено аналіз міграційного руху робочої сили. Визначено наслідки міграційного процесу в Україні.*

Ключові слова: *трудова еміграція, імміграція, міграція, робоча сила, країна-донор.*

Аннотация. *Рассмотрена проблема негативного влияния трудовой эмиграции на экономическое положение страны, а также проведен анализ миграционного движения рабочей силы. Определены последствия миграционного процесса в Украине.*

Ключевые слова: *трудовая эмиграция, иммиграция, миграция, рабочая сила, страна-донор.*

Annotation. *Considered the problem of the negative impact of labor migration on the economic situation of the country and analyzed the migration of labor. Determined the effects of the migration process in Ukraine.*

Keywords: *labor emigration, immigration, migration, labor, the country-donor.*

Проблема еміграції робочої сили є дуже важливою на сьогодні, тому що з кожним роком чисельність осіб, які емігрують з України в інші країни, зростає все більше та більше. Цей процес відбувається найчастіше внаслідок негативних умов для життя на батьківщині, що, своєю чергою, впливає на розвиток економічного становища в державі.

Явище трудової еміграції спостерігається вже дуже довгий період. Воно невпинно змінювалося у результаті змін суспільного ладу, а отже, і світогляду людей. У будь-які часи цей процес потребував обов'язкового управлін-

© Кужель А. Є., 2016

ня та контролю. У наші дні процес міграції робочої сили цілком сформований і займає важливе місце в процесі життєдіяльності практично кожної країни. Проблеми міжнародної трудової міграції, теорії і практики міграційних процесів і їх регулювання вивчалися такими вітчизняними дослідниками, як О. Лібанова, О. Малиновська, В. Олефір, О. Гайдука, І. Гнибіденко, О. Леонтенко, О. Власюк, А. Філіпенко, А. Шиманський, В. Юрченко, А. Румянцева, Е. Савельєва та ін.

Метою цієї статті є розгляд причинно-наслідкового впливу трудової еміграції на економічне становище України.

Отже, причинами міжнародної еміграції робочої сили можуть служити як економічні, так і неекономічні чинники, проте провідну роль все ж займають перші, а саме – відмінності економічного рівня розвитку країн, пов'язаного з наявністю певного рівня безробіття – характерним соціально-економічним явищем для ринкової економіки, яке виражається в тому, що частина економічно активного населення з незалежних від неї причин не має роботи, а отже, необхідних засобів до існування [1, с. 209], а також заробітної плати й умов для виконання трудових обов'язків робітників.

На положення економічної системи країни-донора негативно впливає виїзд робочої сили, під яким мається на увазі скорочення податкових надходжень і втрата трудових ресурсів у працездатному віці, що веде до їх поступового старіння. Також держава втрачає кошти, витрачені раніше на загальноосвітню та професійну підготовку громадян-емігрантів. Відплив кваліфікованих кадрів, також відомий під назвою «відплив умів», виїзд учених і фахівців призводять до загального зниження науково-технічного, загальноосвітнього та культурного потенціалу країни. Як наслідок, змінюється національна структура населення держави, погіршується демографічна ситуація у зв'язку з виїздом працездатного населення, молодих робітників і фахівців [2, с. 148].

Через постійну еміграцію в розвиток економіки країни виходить так званий "ефект віри", що призводить до зниження рівня інвестицій в економіку цієї країни. У Державний бюджет не надходить певна частина національного доходу та податкових, що призводить до зниження тиску наявних надлишкових трудових ресурсів і зменшення соціальної напруги у країні.

Безумовно, існують і позитивні наслідки трудової еміграції: цей процес сприяє покращенню становища на ринку праці країни-донора, завдяки трансфертним платежам і соціальним витратам полегшується навантаження на Державний бюджет. Також важливим джерелом отримання валюти є перекази валютних коштів на батьківщину. А в разі повернення трудових ресурсів з-за кордону збільшується кількість висококваліфікованих кадрів, що безперечно вважається перевагою [3, с. 87].

Положення міграційного руху залежить від загальноосвітніх тенденцій: на сьогодні Україна має позитивне сальдо міграції, однак такі зміни почалися тільки з 2005 року. Особливі зміни відбулися в 2012 році, коли кількість іммігрантів збільшилася з 31684 до 76361 осіб, а кількість українських емігрантів практично не змінилася і склала 14500 осіб. Причиною цьому послужили кілька чинників, наприклад, низькі рівні безробіття та життя. Як наслідок, відтік кваліфікованих фахівців і людей в молодому віці призведуть до загального зниження науково-технічного, загальноосвітнього та культурного потенціалу країни.

До початку 2016 року показники змінюються, знижуючи міграційне сальдо мігрантів, однак кількість емігрантів над іммігрантами все ж переважає.

Динаміка міграційних процесів України погіршується. Тобто можна дійти висновку, що наша країна залишається концептуально невизначеною, а також спостерігається відсутність поточних цілей, стратегічних завдань, стандартів захисту прав людини тощо.

Внаслідок утворення економічних проблем країни, пов'язаних із зовнішньою і внутрішньою безпекою держави, велике значення має регулювання процесу зовнішньої міграції робочої сили, яке, як правило, здійснюється як державою, так і міжнародно-правовими актами. Політика держави у галузі міграції трудових ресурсів і населення складається з двох складових: імміграційної політики, яка контролює прийняття іноземних громадян у країну, й еміграційну, що регулює порядок виїзду громадян за кордон, а також забезпечує захист прав емігрантів в інших країнах [5, с. 79].

Таким чином, у зв'язку зі збільшенням еміграційного процесу робочої сили в Україні національна структура населення змінюється, погіршується демографічна ситуація у зв'язку з виїздом насамперед працездатного населення, молодих робітників і фахівців.

Незважаючи на те, що процес трудової міграції – нормальне положення речей в умовах світової тенденції до глобалізації, масовий виїзд українців за кордон на постійне місце проживання все ж можна вважати національною трагедією. Отже, для того щоб регулювати масштаби і якісний склад емігрантів, слід проводити відповідну еміграційну політику:

– заохочувати еміграцію в разі напруженості на ринку праці (надлишку пропозиції) і стримувати її в разі нестачі робочої сили;

- приймати відповідні нормативні акти, що сприяють надходженню валютних коштів від емігрантів;
- контролювати забезпечення емігрантів відповідним рівнем життя за кордоном;
- забезпечувати повернення емігрантів на батьківщину;
- стимулювати придбання чи підвищення професійної або освітньої підготовки емігрантів за кордоном.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Бріль М. С.

Література: 1. Бріль М. С., Пивавар І. В. Безробіття в Україні: теоретичні та практичні аспекти. *Бізнес Інформ*. 2016. № 2. С. 208–213. **2.** Прибиткова Н. Вплив світової фінансово-економічної кризи на зарубіжну трудову міграцію України. *Регіональна економіка.* 2010. № 1. С. 148–155. **3.** Вишневська О. Сучасна міжнародна трудова міграція та державна міграційна політика. *Статистика України.* 2008. № 2. С. 87–90. **4.** Державна служба статистики України: офіц. сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/. **5.** Поліщук О. Становлення і розвиток міжнародних принципів і норм регулювання трудової міграції. *Статистика України.* 2008. № 1. С. 79–82.

ВИБІР І РЕАЛІЗАЦІЯ ЛОГІСТИЧНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 005.361.1:164

Куліш Р. С.

Магістрант 2 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто основні теоретичні аспекти вибору та реалізації логістичної стратегії підприємства. Досліджено умови формування та реалізації логістичної стратегії, а також залежність між стратегіями конкуренції і логістичними стратегіями.*

Ключові слова: *логістична стратегія підприємства, стратегія конкуренції, стратегічні цілі.*

Аннотация. *Рассмотрены основные теоретические аспекты выбора и реализации логистической стратегии предприятия. Исследованы условия формирования и реализации логистической стратегии, а также зависимость между стратегиями конкуренции и логистическими стратегиями.*

Ключевые слова: *логистическая стратегия предприятия, стратегия конкуренции, стратегические цели.*

Annotation. *The article deals with the basic theoretical aspects of selecting and implementing logistics strategy. The conditions of formation and implementation of sourcing and relationship between competition strategies and logistics strategies are considered.*

Keywords: *logistics enterprise strategy, competitive strategy, strategic goals.*

Актуальність статті зумовлена насамперед тим, що пріоритетні напрями стратегічного управління стосуються сфери логістики, тобто сфери просторово-часової трансформації товарів, послуг, людей, капіталу, інформації. До цього спонукає система сформованих світових мегатенденцій, серед яких глобалізація та індивідуалізація, інформатизація та екологізація, зокрема, європейська інтеграція та європеїзація підприємств, інтеграційна державна політика країн ЄС, інтеграційні міжкультурні відносини тощо. За цих умов традиційні межі простору та часу втрачають своє значення: об'єднана Європа – це єдиний ринок товарів, послуг, людей, капіталу без внутрішніх меж, а поширення нової (віртуальної) економіки – це часова доступність без обмежень. Однак це зовсім

© Куліш Р. С., 2016

не усуває проблем, пов'язаних із транспортуванням, складуванням як тимчасовим зберіганням, тобто дистрибуції і стратегічного управління.

Дослідженням питання вибору та реалізації логістичної стратегії на підприємстві займалось багато науковців, зокрема: Каменнова М. [1], Казим А. [2], Канке А. [3], Крикавський Є. [4] та ін. Проте залишаються не вивченими умови формування та реалізації логістичної стратегії, а також залежність між стратегіями конкуренції

і логістичними стратегіями, що є метою цієї статті.

Інтегрованим результатом викладених тенденцій стає значне сукупне зростання матеріальних та інформаційних потоків. Тому якщо це додаткове зростання матеріалопотоків реалізовуватиметься із застосуванням логістичних концепцій, то можна очікувати зниження загальних (повних) витрат, а отже, і збільшення ефективності таких виробничих і дистрибуційних процесів. Застосування тих чи інших логістичних концепцій бере свій початок від формування логістичної стратегії.

Логістична стратегія підприємства – це доцільна, взаємовизначена та взаємозалежна ринково орієнтована сукупність процесів створення і підтримки гнучких зв'язків між цілями, можливостями та ресурсами підприємства, з одного боку, і ринковими реаліями – з іншого. Під час аналізу кожного з напрямів логістичної стратегії враховуються всі віднесені до них цільові настанови логістичної реорганізації підприємства, а кінцевий підсумок такого аналізу встановлюється на підставі висновків про відповідність результатів підприємницької діяльності підприємства його стратегічним цілям [2].

Логістична стратегія низьких витрат насамперед супроводжується процесами стандартизації, що дозволяє досягти ощадності виробництва. Стандартизації підлягають не тільки окремі вироби, їх елементи, компоненти, сировина та матеріали, але і документи, процедури, організаційні структури тощо, що разом і забезпечує зниження витрат логістичних систем.

За спрощеною системою можна розглядати чотири основні напрями розвитку логістичних стратегій у бізнесі [3]:

- напрям договірних (традиційних) логістичних стратегій;
- логістичний аутсорсинг;
- напрям логістичного партнерства;
- напрям швидких циклів та інтеграції ланцюга поставок.

Стосовно цих напрямів у табл. 1 подані залежності між стратегіями конкуренції і головними логістичними стратегіями.

Таблиця 1

Залежності між стратегіями конкуренції і логістичними стратегіями

Домінуюча стратегія конкуренції			
Лідерство (Перевага витрат)	Розвиток ключових компетенції	Отримання переваги завдяки кооперації	Конкуренція, орієнтована на час
Домінуюча логістична стратегія			
Мінімізація логістичних витрат	Купівля (чи продаж логістичних послуг)	Вдосконалення логістичної системи в масштабі багатьох фірм	Швидкий цикл
Відносини між постачальниками й отримувачами			
Конкурентні	Співпраця на основі контракту	Двостороння корисна кооперація	Інтеграція ланцюга поставок

Загалом можна говорити про різноманітність форм і умов стосовно рівня логістичного управління, що не дозволяє однозначно строго сформулювати типи логістичних стратегій, однак їх можна диференціювати щодо вирішення базових логістичних проблем [1]:

1) стратегія інтеграції функцій і процесів;

2) стратегія консолідації (транспорту, складів, запасів);

3) стратегія зменшення, тобто ліквідації запасів;

4) стратегія скорочення циклу:

5) стратегія диференціації обслуговування клієнта;

6) стратегія кооперації у відносинах «постачальник – споживач»;

7) логістичний outsourcing;

8) стратегія логістичних інновацій.

Особливе місце як перспективна та комплексна стратегія фірми займає стратегія інтегрованого ланцюга поставок, в основі якої суцільна інтеграція і кооперація всіх сфер діяльності в ланцюгу поставок.

Формування та реалізація логістичної стратегії вимагає таких умов [4]:

- наявність глобальної та відповідних підтримуючих стратегій;
- можливість формування величини та структури виробництва з точки зору вимог логістичного підходу;
- вертикальність інтеграції сфер логістичного управління;
- орієнтованість структур постачання, виробництва та розподілу на потоки матеріалів і готових виробів;
- відповідність систем управління та інформації;
- відповідність міри ефективності;
- відповідність рівнів автоматизації техніки виробництва, переміщення матеріалів та інформації;
- використання кадрів відповідної класифікації.

Основні характеристики логістичної стратегії сформулюються таким чином [3]:

- невизначеність розвитку ситуації, за якої приймається рішення щодо формування логістичного управління;
- спрямованість логістичної стратегії на уявлення майбутнього розвитку підприємства «у досить широкій перспективі»;
- поетапне розгортання системи логістичного управління;
- наявність окремих проміжних цілей за кожним етапом формування системи логістичного управління і зв'язування всіх цих етапів і цілей єдиним обґрунтуванням прийняття відповідного управлінського рішення;
- врахування не тільки реально існуючих ресурсів для формування системи логістичного управління, але і потенційних можливостей підприємства щодо їх отримання.

Об'єктивний аналіз логістичної стратегії дозволяє уникнути на початкових етапах помилок у стратегічному плануванні та менеджменті логістики.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мельникова К. В.

Література: 1. Каменнова М. С., Шматалюк А. Е. Комплексный подход к совершенствованию логистических процессов. *Логистика сегодня.* 2012. № 4. С. 16–17. **2.** Казим А., Куприй Е., Калайдин Е. Моделирование систем формирования и управления структурой запасов. *Логистика сегодня.* 2005. № 6. С. 20–23. **3.** Канке А. А., Кошевая И. П. Логистика: учебник. М.: ИНФРА-М, 2005. 352 с. **4.** Крикавський Є. Логістика підприємства: навч. посіб. Львів: Держ. ун-т "Львівська політехника", 2006 160 с. **5.** Аникин Б. А., Вайн В. М., Водянова В. В. Логистика: тренинг и практикум: учеб. пособие. М.: Проспект, 2008. 448 с. **6.** Кальченко А. Г. Основи логістики: навч. посіб. Київ: Знання, 1999. 240 с.

ОПТИМІЗАЦІЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ЛОГІСТИЧНОЇ СИСТЕМИ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 005.21:164

Куліш Р. С.

Магістрант 2 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено теоретичні аспекти процесів функціонування та подальшого розвитку наявних логістичних систем підприємства.*

Ключові слова: *логістика, логістична система, логістичні витрати, оптимізація, ефективність діяльності.*

Аннотация. *Исследованы теоретические аспекты процессов функционирования и дальнейшего развития существующих логистических систем предприятия.*

Ключевые слова: *логистика, логистическая система, логистические расходы, оптимизация, эффективность деятельности.*

Annotation. *In the article the theoretical aspects of the operation and further development of existing logistics systems company.*

Keywords: *logistics, logistics system, logistics costs, optimization, efficiency.*

У сучасних умовах ринкової економіки, де жорсткими стають умови конкурентної боротьби, діяльність підприємства неможлива без створення чіткої системи взаємодії з зовнішніми чинниками та оптимізацією наявної логістичної системи підприємства задля задоволення потреб споживачів та отримання максимально можливого прибутку для підприємства.

Для українських організацій у складних умовах сучасного бізнесу управління підприємством як системою має особливо важливе значення, оскільки зміна ситуації у країні, поступове освоєння нового економічного порядку змушують все більше число підприємців і логістів усвідомлювати необхідність досягнення не тільки сьогочасних (одержання негайного прибутку), але і довгострокових цілей. Залежно від того, на якому етапі розвитку підприємство знаходиться на цей час, для нього можуть бути запропоновані заходи з оптимізації та удосконаленню як системи в цілому, так і окремих її ланок та елементів.

Проблемі організації логістичної системи на підприємстві приділяли увагу такі вчені: Гаджинський А. М., Анікін Б. А., Нагловський С. Н., Ніколайчук В. Е., Крикавський Є. М. [1–3].

Логістика як наука з управління матеріальними, інформаційними й іншими потоками включає у коло своїх інтересів значну частину сфери економічного життя суспільства. У зв'язку з цим метою статті є оптимізація функціонування та розвитку логістичної системи підприємства. За масштабами охоплення простору логістика поділяється на: макрологістику, мікрологістику.

У сферу досліджень макрологістики включаються процеси, які протікають на регіональному, міжрегіональному, загальнонаціональному і міждержавному рівнях.

Ефективність глобальної логістичної стратегії характеризується різними показниками. Наприклад, відношенням обсягу міжрегіональної або зовнішньої торгівлі до обсягу відповідного валового продукту, питомою вагою завезених комплектуючих виробів у загальному обсязі випуску продукції тощо.

Глобальна логістична стратегія, яка проводиться не однією, а групою країн, може оформлюватися як найважливіші політичні рішення. Яскравим прикладом цього є створення Єдиного європейського співтовариства з єдиним внутрішнім ринком (спрощені та скасовані митні формальності, прискорене впровадження загальноєвропейських стандартів, проголошена рівноправність фірм і компаній країн-учасниць Європейського співтовариства в отриманні державних контрактів у кожній із країн альянсу тощо).

Мікрологістика займається комплексом питань з управління матеріальними, інформаційними й іншими потоками, ґрунтуючись на інтересах окремого підприємства або корпоративної групи підприємств, об'єднаних загальними цілями щодо оптимізації господарських зв'язків [2].

В економічній літературі найбільш розповсюдженим принципом структуризації логістики є характер господарської діяльності. Відповідно до цього принципу виділяють такі види логістики: закупівельну, виробничу, розподільчу, транспортну, інформаційну і т. д. Поняття логістичної системи є одним із базових понять логістики.

© Куліш Р. С., 2016

Існують різні системи, які забезпечують функціонування економічного механізму. В цій множині необхідно розрізняти саме логістичні системи з метою їх аналізу й удосконалення.

Логістичні системи вкладаються у загальноприйняте поняття «системи», бо складаються із системоутворюючих елементів, тісно взаємопов'язаних і взаємозалежних між собою, які мають впорядковані зв'язки й утворюють певну структуру із заздалегідь заданими властивостями. Відрізняються ці системи високим ступенем узгоджених вхідних продуктивних сил із метою управління наскрізними потоками.

Логістична система (ЛС) – це адаптивна система зі зворотним зв'язком, яка виконує ті чи інші логістичні функції (операції), складається із підсистем і має розвинуті внутрішньосистемні зв'язки та зв'язки із зовнішнім середовищем [3, с. 23].

Як ЛС можна розглядати промислове підприємство, територіально-виробничий комплекс, торговельне підприємство тощо.

Метою логістичної системи є забезпечення наявності необхідного товару в необхідній кількості й асортименті, заданої якості, в потрібному місці й у потрібний час, максимально підготовлених до виробничого процесу або особистого споживання при заданому рівні логістичних витрат.

Більшості реально функціонуючих на практиці логістичних систем притаманні такі властивості:

– складність, щохарактеризується такими основними ознаками: наявність великої кількості елементів (ланок), складний характер взаємодії між окремими елементами, складність функцій, виконуваних системою, складна організація управління, вплив на систему великої кількості стохастичних факторів зовнішнього середовища [4];

– ієрархічність – підпорядкованість елементів нижчого рівня (порядку, рангу) елементам вищого рівня у контексті лінійного чи функціонального логістичного управління;

– цілісність – властивість системи виконувати задану цільову функцію, що реалізована тільки логістичною системою в цілому, а не окремими її ланками або підсистемами. Логістична система є цілісною сукупністю елементів, що взаємодіють одне з одним. Декомпозицію логістичних систем на елементи можна здійснювати порізному. На макрорівні при проходженні матеріального потоку від одного підприємства до іншого як елементи можуть розглядатися самі ці підприємства та транспорт, що їх пов'язує. На мікрорівні логістичну систему може бути наведено у вигляді таких основних підсистем, як: закупівля, планування та управління виробництвом, збут;

– структурованість передбачає наявність певної організаційної структури логістичної системи, яка складається із взаємопов'язаних об'єктів і суб'єктів управління, що реалізує задану мету;

– рухливість – мінливість параметрів елементів логістичної системи під впливом зовнішнього середовища, а також рішень, прийнятих учасниками логістичного ланцюга;

– унікальність, непередбачуваність і невизначеність поведінки в конкретних умовах і під впливом зовнішнього середовища;

– адаптивність – здатність логістичної системи змінювати свою структуру та вибирати варіанти поведінки відповідно до нових цілей і під впливом зовнішнього середовища;

– наявність зв'язків – між елементами логістичної системи є суттєві зв'язки, які визначають інтеграційні властивості. В макрологістичних системах основу між елементами складає угода. В мікрологістичних системах елементами пов'язані виробничими зв'язками;

– організація – зв'язки між елементами логістичної системи визначеним чином упорядковані, тобто логістична система має організацію;

– інтеграційні властивості – логістична система володіє інтеграційними властивостями, які не притаманні жодному з елементів окремо. Це здатність доставити необхідний товар у необхідний час, у необхідне місце, необхідної якості, з мінімальними витратами, а також здатність адаптуватися до змінних умов зовнішнього середовища (зміна попиту на товар, непередбачений вихід із строю технічних засобів тощо). Інтеграційні властивості логістичної системи дозволяють їй закупати матеріали, пропускати їх через свої виробничі потужності та видавати їх у зовнішнє середовище, досягаючи при цьому раніше запланованих цілей.

Будь-яка логістична система існує не ізольовано, а як інтегрована складова організації (підприємства, корпорації тощо). Саме такий підхід обумовлює необхідність розгляду логістичного середовища, оскільки організація як відкрита динамічна система піддається впливу законодавства, політичної ситуації у країні та за її межами, економічної ситуації тощо. Ці та багато інших чинників (як зовнішніх, так і внутрішніх) так званого логістичного середовища або сприяють розвитку логістичної системи організації, або гальмують його. До чинників зовнішнього логістичного середовища відносяться не контрольовані організацією чинники, які формуються під впливом соціальних, економічних, технологічних, природно-географічних, регулятивних і галузевих сил і впливають на функціонування логістичної системи організації.

В останні роки у країнах із ринковою економікою розвиток логістики характеризується передаванням функцій контролю над розподіленням готової продукції від виробничих фірм до спеціалізованих фірм, тобто зовніш-

нім агентам. Така тенденція з'явилася спочатку в Західній Європі та Японії, а потім в США. Очікується, що розвиток цієї тенденції змінить організацію роботи з переміщення продукції.

Історично розвиток логістичних систем залежав від розвитку сфери інформаційних технологій. Визначальну роль у становленні й утвердженні інтегрованої концепції логістики відіграла можливість поетапного контролю за матеріальними потоками в реальному масштабі часу в режимах віддаленого доступу за допомогою інформаційних систем зв'язку. Застосування інформаційних технологій привело до автоматизації процесів перетворення даних, які супроводжують матеріальні потоки. Нині у сучасних логістичних системах застосовують місце RFID-технології (збут і складська логістика), GPS (транспортні системи), EDI тощо [1].

Під час прийняття такого стратегічного логістичного рішення, як локалізація логістичних об'єктів, необхідно обов'язково враховувати природно-географічні умови. Наприклад, розміщувати виробничі об'єкти доцільно близько до джерел сировини, дистрибуційні центри – до ринків збуту.

Важливо визначити напрями зростання і стадії життєвого циклу галузі (зростаючі, зрілі галузі, галузі, що переживають спад). При цьому стратегічний інтерес логістів полягає у прогнозі переломних моментів (точок), коли темпи і, можливо, напрями зростання можуть змінитися. Структура галузевих витрат пов'язана із з'ясуванням того, чи існує у галузі крива досвіду. Вважається, що у разі подвоєння обсягів випущеної продукції додані витрати на одиницю продукції зменшуються в середньому на 10–30 %. Основними причинами існування кривої досвіду є навчання персоналу, технологічні удосконалення виробництва, ефект масштабу виробництва.

Отже, організація логістичних проектів і їх реалізація вимагають наявності менеджменту у проекті в таких сферах:

- техніка складування і транспортування;
- електронна обробка даних та організація інформації;
- будівництво;
- транспорт і зв'язок;
- інформаційне забезпечення.

Таким чином, були розглянуті основні види логістичних систем і проаналізовани основні чинники їх функціювання та подальшого розвитку. Для оптимізації логістичних систем треба мати уявлення про результати діяльності всіх його функціональних областей, а отже, інформаційне забезпечення є ключовим чинником розвитку логістики на підприємстві в цілому.

Перспективами подальших наукових досліджень є розробка гнучких логістичних моделей, що сприяють зниженню витрат.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мельникова К. В.

Література: 1. Гаджинский А. М. Логистика: учеб. пособие. М.: Маркетинг, 2010. 375 с. **2.** Крикавський Є. В., Чорнописька Н. В. Логістичні системи: навч. посіб. Львів: Вид-во Нац. ун-ту "Львівська політехніка", 2012. 264 с. **3.** Сток Дж. Р., Ламберт Д. М. Стратегическое управление: учебник. М.: ИНФРА-М, 2005. 797 с. **4.** Кальченко А. Г. Основи логістики: навч. посіб. для студ. екон. спец. Київ: Знання, 1999. 240 с. **5.** Канке А. А. Кошевая И. П. Логистика: учебник. М.: ИНФРА-М, 2005. 352 с.

УДОСКОНАЛЕННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСУ ЗБУТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 658.5:658.8

Куц А. Ю.

Магістрант 2 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто значення та особливості бізнес-процесу збуту на підприємстві. Запропоновано методи удосконалення бізнес-процесу збуту на підприємстві, що потенційно сприятиме зростанню продуктивності діяльності суб'єкта господарювання.*

Ключові слова: *бізнес-процес, збут, підприємство, удосконалення збуту.*

Аннотация. *Рассмотрены значение и особенности бизнес-процесса сбыта на предприятии. Предложены методы совершенствования бизнес-процесса сбыта на предприятии, которые потенциально будут способствовать росту производительности деятельности субъекта хозяйственной деятельности.*

Ключевые слова: *бизнес-процесс, сбыт, предприятие, совершенствование сбыта.*

Annotation. *In this article the values and characteristics of the business process of selling the company. The methods of improving business process of selling the company, potentially increasing the productivity of the company.*

Keywords: *business process, marketing, business, improving sales.*

На будь-якому підприємстві процес виробництва продукції закінчується її збутом, через що ця стадія життєвого циклу продукції є свого роду оціночною, адже на підставі того, наскільки вигідно реалізовуються виготовлені товари, можна зробити висновок щодо правильності стратегічної політики підприємства й ефективності всіх його ланок.

Зважаючи на вплив мінливого попиту на продукцію, а також диверсифікацію факторів виробництва та методів обслуговування споживачів, українські підприємства все частіше зіштовхуються зі зниженням конкурентоспроможності, зменшенням своєї частки ринку, падінням рівня рентабельності виробництва. Через це виникає необхідність удосконалювати бізнес-процес збуту, що сприятиме зростанню ефективності діяльності підприємства.

Дослідженням збутової діяльності підприємств і методів удосконалення збутової діяльності займалась низка вітчизняних і зарубіжних науковців: В. Агафонова, В. Андрійчук, О. Виханський, М. Долінська, К. Євчук, Ф. Котлер, В. Куценко, А. Ускова, А. Юданов та ін. [2, с. 89]. Проте, зважаючи на мінливість зовнішнього середовища, актуальною є розробка нових методів удосконалення бізнес-процесу збуту на підприємстві.

Метою статті є розробка рекомендації щодо удосконалення бізнес-процесу збуту на підприємстві.

Спершу варто вказати, що збут – це продаж, реалізація підприємством, організацією, підприємцями виготовленої ними продукції, товарів із метою отримання грошової виручки, забезпечення надходження коштів [5, с. 61].

Бізнес-процес збуту на підприємстві являє собою послідовність взаємопов'язаних заходів (операцій, процедур, дій), спрямованих на продуктивний збут продукції, які регулярно повторюються та під час яких використовують ресурси зовнішнього середовища, створюється цінність для споживача та видається йому результат.

До основних функцій бізнес-процесу збуту на підприємстві відносять:

- розробка стратегії збуту підприємства;
- моніторинг інформації щодо потреб споживачів на всіх рівнях;
- формування партій продукції відповідно до потреб споживачів щодо якості та цінової політики;
- пакування продукції згідно з вимогами ринку;
- знаходження каналу збуту для віддалених покупців;
- збереження продукції на складах перед транспортуванням, перевірка продукції на складах;
- організація логістики та транспортування товару;
- контроль і допомога посередникам підприємства, щоб вони не перевищували встановлені підприємцем ціни на продукцію;
- контроль і управління запасами товарів на підприємстві та на його філіях;

© Куц А. Ю., 2016

– моніторинг і систематизація думок, висновків про продукцію та ціни підприємства проміжних і кінцевих споживачів, висновки та розробка методів удосконалення діяльності підприємства для подальшого задоволення потреб споживачів [1].

У діяльності будь-якої організації можна виділити формалізовані та налагоджені бізнес-процеси. Однак навіть ідеально збудованому бізнес-процесу в певний момент необхідна реорганізація.

З часом змінюються зовнішнє середовище та внутрішні обставини, збільшується кількість учасників бізнес-процесів, внаслідок чого може зростати кількість нерегульованих взаємин і різноманітних некерованих факторів. Стає очевидною необхідність оптимізації сформованого бізнес-процесу збуту. Для цього в організації проводиться аналіз діяльності, вивчення наявного досвіду та розробляються нова методика організації збуту.

При удосконаленні бізнес-процесу збуту варто дотримуватися алгоритму, характерного для удосконалення будь-якого бізнес-процесу, що передбачає такі етапи:

– визначення пріоритетності бізнес-процесу в напрямку удосконалення;
– аналіз бізнес-процесу (у цьому випадку – бізнес-процесу збуту) та визначення його сутності;
– генерація ідей з удосконалення бізнес-процесу;
– генерація постановок завдань удосконалення бізнес-процесу.

Для кожного з цих етапів характерним є використання відповідних методів колективного прийняття рішень.

На стадії визначення пріоритетних бізнес-процесів у плані вдосконалення кращим є метод виявлення критичного інциденту. Мета цього методу – виявити на основі опитувань персоналу часто повторювані проблемні процеси або окремі епізоди діяльності. При зборі даних використовуються контрольні листи, що містять всю інформацію по бізнес-процесах.

Для аналізу бізнес-процесу та виявлення його сутності застосовуються колективні методи прийняття рішення. Найбільш використовуваний метод – діаграма шести слів, що заснована на застосуванні формулювання запитань за відомою формулою 5W1H (питання зі словами «Чому?», «Що?», «Коли?», «Де?», «Хто?», «Як?»). Використання цієї діаграми дозволяє розглянути проблемний процес із усіх боків і врахувати всі чинники, що впливають на неї.

На стадії генерації ідей доцільно застосовувати не поодинокий сеанс мозкового штурму, а синтез різних різновидів цієї технології. Методи прямого та зворотного мозкового штурму можуть бути спільно використані в різних комбінаціях. Мозковий штурм із оцінкою ідей призначений для вирішення найбільш складних проблем.

На четвертому етапі для генерації постановок завдань вдосконалення бізнес-процесів найбільш опрацьованим є аналіз силового поля, розроблений Куртом Левіним для наочного уявлення проблем, що виникають у бізнес-процесах.

У цьому випадку кожна проблема представляється як баланс двох протилежно спрямованих систем сил. Сили однієї з цих систем намагаються змінити поточну ситуацію на краще і називаються рушійними. Сили, що їм протистоять, прагнуть змінити ситуацію на гірше та називаються стримуючими. Тут обговорюється найгірша й ідеальна з можливих ситуацій, що стосуються цього бізнес-процесу, а також рушійні і стримуючі сили їх розвитку [1, с. 81].

Наприклад, К. Євчук та В. Куценко у своїх працях запропонували такі заходи щодо удосконалення бізнес-процесу збуту на підприємстві, зокрема:

– розробка та реалізація методів удосконалення системи планування збуту;
– удосконалення кадрової політики, насамперед оцінка та мотивація роботи менеджерів зі збуту;
– покращення якості продукції;
– обмеження збуту за територіальною ознакою для мінімізації витрат;
– варіювання цінової політики, тобто створення різних рівнів цін залежно від доходів населення [2].

Також серед методів удосконалення бізнес-процесу збуту на підприємстві дуже розповсюджене цінове стимулювання:

– зниження цін;
– купони (покупки або обслуговування по зобов'язаннях зі зниженням цін);
– фінансування таких покупок;
– кредит;
– сезонні зниження цін.

Велике значення також має і нецінове стимулювання збуту, до якого відносять:

- конкуренція покупців (лотерея);
- персональне просування;
- подарунки (можливість додаткових безкоштовних покупок);
- надання зразків нових товарів для пробної експлуатації [4, с. 41].

Таким чином, можна дійти висновку, що удосконалення бізнес-процесу збуту на підприємстві має бути безперервним процесом обгрунтування та реалізації найбільш раціональних форм, методів, способів і шляхів системи збуту.

Проте на кожному підприємстві можна раціоналізувати бізнес-процес збуту, виходячи з особливостей його розвитку та збутової політики цього підприємства. При цьому удосконалений бізнес-процес збуту має відповідати бізнес-концепції підприємства.

Отже, практична реалізація сукупності запропонованих заходів сприятиме зростанню продуктивності збуту, збільшенню прибутку підприємства та рівня його рентабельності.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Боярська М. О.

Література: 1. Агафонова В. В. Совершенствование бизнес-процессов предприятия: от традиционных методов к бенчмаркингу. *Креативная экономика.* 2008. № 2 (14). С. 80–85. **2.** Євчук К. А., Куценко В. Й. Напрями удосконалення ефективності збутової діяльності підприємства. URL: http: // www.confcontact.com/2016-ekonomika-i-menedzhment/5_evchuk.htm. **3.** Мартьянова Ю. И. Совершенствование сбыта продукции в маркетинговой системе управления предприятием. *Вестник Самарского государственного экономического университета.* 2010. № 12. С. 39–43. **4.** Балабанова Л. В., Митрохіна Ю. П. Стратегічне маркетингове управління збутом підприємств: підручник. Донецьк: Вид-во ДонДУЕТ, 2009. 246 с. **5.** Чорна Л. О. Місце системи реалізації продукції в маркетинговій діяльності підприємства. *Економіка та держава.* 2013. № 12. С. 61–62. **6.** Янишин Я. С., Кашуба Ю. П. Удосконалення організації управління збутом продукції в агропідприємстві. *Економіка АПК.* 2013. № 9. С. 67–70.

МОРАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ СПОСІБ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ

УДК 005.13:[005.95/.96:331.101.3]

Левченко А. Б.

Студент 5 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано роль морального стимулювання в системі мотивації персоналу; визначено найбільш сильні психологічні чинники трудової мотивації; запропоновано рекомендації щодо підвищення соціально-психологічної мотивації праці.*

Ключові слова: *мотивація, стимулювання, персонал, потреби, праця.*

Аннотация. *Проанализирована роль морального стимулирования в системе мотивации персонала; определены наиболее сильные психологические факторы трудовой мотивации; предложены рекомендации относительно повышения социально-психологической мотивации труда.*

Ключевые слова: *мотивация, стимулирование, персонал, потребности, труд.*

© Левченко А.Б., 2016

Annotation. *The role of moral stimulation is analysed in the system of motivation of personnel, the most strong psychological factors of labour motivation are certain, recommendations are offered in relation to the increase of соціально-of psychological motivation of labour.*

Keywords: *motivation, stimulation, personnel, needs, labour.*

Система стимулювання праці відіграє принципово важливу роль у функціонуванні та розвитку організації. Стимулювання – основна функція, пов'язана з процесом активізації діяльності людей і колективів шляхом використання стимулів, важелів і способів формування інтересів і мотивів діяльності. Стимулювання праці – потужний важіль управління, що активно впливає на свідомість людей, на стан громадських стосунків колективу [1].

Будь-який співробітник може робити свою роботу на нормальному, нижчому або вищому рівні виконання. Виконання роботи на нормальному рівні не дає підстави керівництву робити зауваження, тим більше застосовувати санкції, але і заохочувати робітника за таку роботу теж немає підстав – він просто виконує свої обов'язки, не рухаючись далі. Але навіть за нормального рівня виконання можна говорити про ефективність роботи. Якщо ж співробітник виконуватиме роботу на вищому рівні, це вже буде проявом активності у своїй сфері діяльності [2]. Для активного зростання ефективності праці серед працівників формують системи мотивації та стимулювання.

Останнім часом великої популярності набувають методи нематеріального стимулювання персоналу. Звичними всім економічними методами стимулювання праці у вигляді грошової винагороди та тринадцятих зарплат вже нікого не здивуєш. Виплату премій працівники організацій приймають як належне або як частину оплати їх праці, а не як мотивувальний чинник. Трудова мотивація змінилася, і нині молодим фахівцям властива заповзятливість. Вони прагнуть отримувати не лише матеріальний достаток але і розвивати себе.

Таким чином, для ефективної мотивації персоналу потрібно задоволення потреб більш високих рівнів, наприклад, потреби у професійному і духовному зростанні, потреби в саморозвитку.

Вітчизняна практика показує що заробітна плата втрачає свої мотивувальні функції у зв'язку з існуванням різних обмежень, оскільки працівники не хочуть жертвувати своїм вільним часом (час для відпочинку сім'ї, отримання інших цінностей) для роботи навіть із хорошою заробітною платою. Для них важливішими мотивувальними чинниками стали характер роботи, наявність вільного часу, найближче оточення й ін.

З точки зору самих співробітників організацій, найбільш ефективними психологічними чинниками мотивації є [3]:

– усвідомлення співробітником своєї значущості та потрібності. Відчувати свою значущість, унікальність, необхідність – одне з властивих будь-якій людині бажань. Умілий керівник, який грамотно використовує цей чинник, може спрямовувати дії працівника на досягнення потрібних цілей;

– статус в організації. Статус співробітника визначає відношення до нього колективу, керівництва. Займаючи певне положення в організації, отримуючи повагу з боку колег, людина відчуває своє місце у структурі компанії;

– чіткість і ясність поставлених перед співробітником завдань. Розмитість, неясність завдань, відсутність конкретних вимог вселяють у співробітників почуття невпевненості у своїх силах. Коли цілі та завдання чітко сформульовані, вимоги визначені, навіть важкі завдання вирішуватимуться співробітниками з ентузіазмом;

– виконання керівництвом обіцянок. Керівник, який тримає своє слово, викликає повагу у підлеглих, довіру, почуття захищеності, що є потужним мотиватором. Уникнення своїх обіцянок і кидання гучних слів "на вітер" відбиває у колективу будь-яке бажання проявляти ініціативу, а у деяких співробітників викликає бажання і зовсім покинути таке місце роботи;

– можливість кар'єрного зростання. Цей чинник особливо важливий для молодого покоління. Перспективи відправитися на стажування підвищувати свою кваліфікацію або просуватися по кар'єрних сходах мають велике значення для співробітників із амбіціями, і, як правило, такі співробітники досягають найбільшої результативності в процесі роботи;

– наявність інтересу до роботи. Найпотужнішим мотиватором трудової поведінки людини є інтерес до роботи. У цікавій роботі людина реалізує свої здібності та психологічний потенціал. Інтерес до роботи породжує почуття задоволеності від її виконання, внаслідок чого значно підвищується продуктивність праці, а отже, економічні результати діяльності організації;

– увага з боку керівництва. Тільки позитивна увага мотивує співробітника виконувати краще свою роботу: увага яка приділяється в ситуаціях досягнення підлеглими успіхів. Відсутність уваги з боку керівника або, того гірше, звернення уваги тільки у разі невдач працівника лише демотивують його;

– публічна похвала. Цей чинник особливо впливає на співробітників із творчою натурою, що є не менш значущим мотиватором, ніж заробітна плата або положення в організації. Крім того, публічна похвала визначає такі орієнтири: що є успіхом в цій компанії, критерієм оцінки успіху та що потрібно зробити для його досягнення [4].

Під час використання засобів моральної мотивації завдання менеджерів полягає у створенні ситуацій, що дозволяють співробітникам задовольнити свої потреби шляхом дій, що приводять до досягнення цілей керівництва [4]. Для цього треба точно знати ціннісні орієнтири своїх підлеглих, тому що універсальних засобів мотивації не існує. Вірніше, засобів багато, але чинники, що справляють стимулюючу дію, різні для різних людей. Враховуючи особливості розглянутих чинників, можна надати такі рекомендації відносно підвищення ефективності соціально-психологічної мотивації:

1. Періодичне проведення бесід з підлеглими, обмін новинами, обговорення питань, що цікавлять, стимулюють працівників до активних дій. Так можна отримати більш детальну інформацію про працівників, що дасть змогу ефективніше коригувати систему стимулювання на підприємстві.

2. Передача повноважень, надання можливості самостійно приймати рішення розвивають відповідальність, причетність і зацікавленість в ефективному функціонуванні організації.

3. Дякувати працівникам не лише за досягнутий результат, але і за виконану роботу та витрачені зусилля.

4. Корпоративні заходи, суботники, спільні вихідні, конкурси та змагання сприяють прояву командного духу, встановленню сприятливого психологічного клімату в колективі, збільшенню ентузіазму співробітників.

5. Потужним мотиватором є не лише оцінка керівництва, але і визнання колег.

6. Необхідно забезпечити можливість зворотного зв'язку, дати працівникам можливість висловлювати свою думку. Це можна здійснити у вигляді скриньки для "листів", спеціальної дошки з крейдою або стікерами. Найцікавіші пропозиції можна заохочувати вихідними чи іншими видами нематеріального стимулювання.

7. Дати можливість працівникам право вибору способу їх заохочення, наприклад: оплата мобільного або транспортних витрат, пріоритет при плануванні відпустки тощо.

8. Хорошим заохоченням для працівників, що особливо відзначилися, буде відправлення на навчання, курси або семінари.

Застосування таких простих і невитратних методів стимулювання покаже співробітникові його значущість і цінність для організації, створить сприятливу психологічну атмосферу, зблизить співробітників, підвищить робочий ентузіазм, що неодмінно позначиться на результативності їх роботи та продуктивності праці. Нині працівників приймають вже не як робочу силу, а як цінний капітал, важливий чинник досягнення цілей організації і підвищення її конкурентоспроможності. Тому найбільш перспективним є поєднання матеріальних стимулів із засобами морального заохочення.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Лісна І. Ф.

Література: 1. Холодков А. В. Особенности мотивации персонала крупных промышленных предприятий. *Управление персоналом.* 2008. № 12. С. 42–46. **2.** Пригожин А. И. Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003. 864 с. **3.** Егоршин А. П. Мотивація трудової діяльності. М.: ИНФРА-М, 2008. 463 с. **4.** Щедринская Ю. И. Побудова ефективної системи нематеріальної мотивації. *Довідник кадровика.* 2008. № 7. С. 18–21.

ПРОБЛЕМИ ЗОВНІШНЬОТОРГОВЕЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 339.564.2

Лиман О. О.

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

Анотація. *Проаналізовано експортну діяльність вітчизняних підприємств у розрізі географічної структури зовнішньоторговельної діяльності, динаміки та товарної структури експорту. Виявлено причини негативних змін в експортній діяльності країни, а також запропоновано заходи, що спрямовані на підвищення ефективності експортної діяльності на рівні підприємства як основної ланки національної економіки.*

Ключові слова: *експорт, географічна структура експорту, міжнародний ринок, конкурентоспроможність.*

Аннотация. *Проанализирована экспортная деятельность отечественных предприятий в разрезе географической структуры внешнеторговой деятельности, динамики и товарной структуры экспорта. Выявлены причины негативных изменений в экспортной деятельности страны, а также предложены мероприятия, направленые на повышение эффективности экспортной деятельности на уровне предприятия как основного звена национальной экономики.*

Ключевые слова: *экспорт, географическая структура экспорта, международный рынок, конкурентоспособность.*

Annotation. *In the article the export activities of domestic enterprises in terms of geographical structure of foreign trade, the dynamics and structure of commodity exports. The reasons of negative changes in export business of the country and proposed measures aimed at improving the efficiency of export activity at the enterprise level as the main level of the national economy.*

Keywords: *export, geographical structure of exports, international market competitiveness.*

На сьогодні зовнішнє середовище, в якому здійснюють свою господарську діяльність вітчизняні підприємства, характеризується економічною та політичною кризами, у зв'язку з цим відбуваються інфляційні процеси та девальвація національної валюти. Крім того, значно знизився рівень життя населення, що означає зниження платоспроможного попиту на внутрішньому ринку. В таких умовах підприємства вимушені шукати нові ринки збуту й орієнтуватися на міжнародний ринок.

Метою статті є дослідження сучасного стану зовнішньоторговельної діяльності вітчизняних підприємств, виявлення основних проблем, які пов'язані з експортом українських товарів, і визначення напрямків підвищення ефективності експортної діяльності в сучасних умовах.

Слід зазначити, що за останні три роки значно змінилася географічна структура зовнішньоторговельної діяльності суб'єктів господарювання (рис. 1).

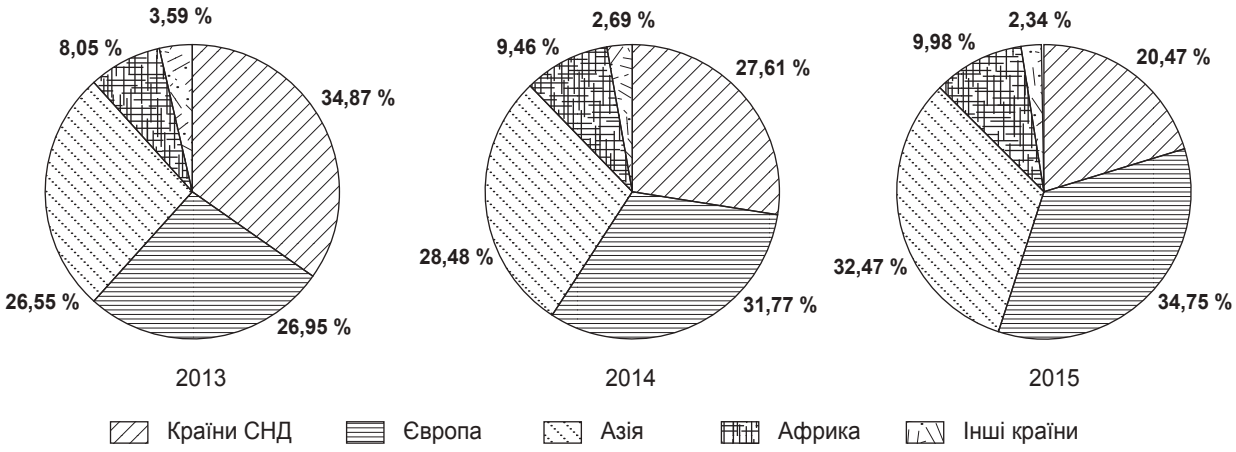

Рис. 1. **Географічна структура експорту** (2013–2015 рр.)

© Лиман О. О., 2016

Так, в 2013 році більш ніж третина експортної продукції реалізовувалася в країни СНД, а саме 34,85 %, на ринок Європи реалізовувалося 26,95 % від загального обсягу експорту, а на ринок країн Азії – 26,55 %. Станом на 2015 рік структура експорту мала дещо інший вигляд, основним напрямком зовнішньоекономічної діяльності стали ринки Європи (34,75 %) та Азії (32,47 %), до країн СНД поставлялося 20,47 % від всього обсягу експорту, що на 14,4% менше, ніж аналогічний показник 2013 року.

Проте така зміна у структурі зовнішньоторговельної діяльності пояснюється не лише переорієнтацією вітчизняних підприємств на нові ринки, а й значним зменшенням загального обсягу експорту (рис. 2).

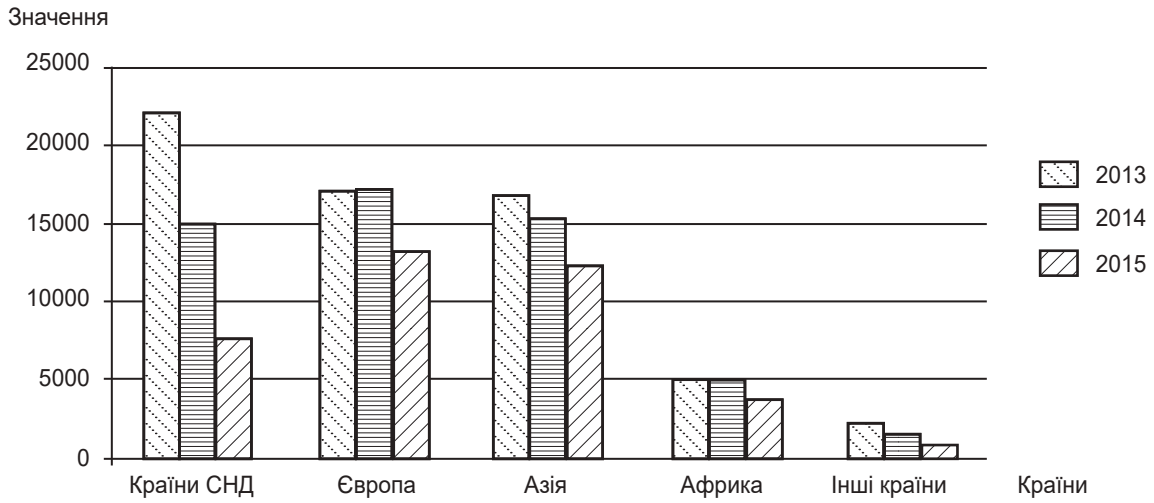

Рис. 2. **Динаміка зміни обсягів експорту в розрізі 2013–2015 рр.**

Упродовж останніх трьох років розмір експортної виручки стабільно знижується за всіма напрямками збуту на міжнародних ринках. Найбільший спад спостерігається в торгових відносинах із країнами СНД, виручка від експорту на ринок СНД в 2015 році склала всього 7806,1 млн дол. США, що на 64,6 % менше, ніж у 2013 році.

Основними чинниками, які вплинули на зменшення виручки від експортної діяльності, є:

– обмеження на імпорт українських товарів країнами-партнерами (зокрема, один із основних торгових партнерів – Російська Федерація);

– ускладнення торгових зв'язків із державами Закавказзя та Азії внаслідок заборони РФ на транзит товарів із України через свою територію;

– зниження цін на міжнародному ринку на нафту, газ та інші енергетичні та сировинні товари, що становлять основу структури вітчизняного експорту;

– виключення з системи зовнішньоекономічних зв'язків цілих регіонів країни, у зв'язку з політичною кризою;

– загальне погіршення фінансово-економічного стану підприємств [3].

Наведені чинники є переважно наслідком військово-політичного конфлікту та мають довготерміновий характер.

Крім несприятливого впливу зовнішнього середовища, вітчизняні підприємства мають ряд проблем, які стримують зростання ефективності зовнішньоторговельної діяльності.

По-перше, номенклатура експортних товарів, яка представлена вітчизняними підприємствами, на міжнародному ринку досить обмежена: українська продукція більшою мірою представлена на ринках із переважно ціновою конкуренцією, тобто ринках сировинної продукції і стандартизованих масових готових виробів.

Станом на 2015 рік основу товарної структури вітчизняного експорту складають недорогоцінні метали та вироби з них (24,8 %), продукти рослинного походження (20,9 %), машини, обладнання та механізми, електротехнічне обладнання (10,3 %). Тобто більш ніж 56 % всієї товарної структури займають три групи товарів.

В Україні на сьогодні дуже повільно відбувається переорієнтація з торгівлі сировиною і напівфабрикатами на торгівлю високотехнологічними виробами. У той же час сучасні тенденції світового ринку свідчать про перехід від цінової конкуренції до нецінової, тобто конкуренції технічного та якісного рівня продукції. У конкурентній боротьбі за ринки збуту перемагає не той, хто пропонує нижчі ціни, а той, хто пропонує вищу якість, оскільки продукція з кращою якістю значно ефективніша у використанні [6].

Така позиція вітчизняних підприємств є причиною неконкурентоспроможності багатьох українських товарів на ринку країн Європейського Союзу, доступ до якого значно покращився у зв'язку з набранням чинності 1

січня 2016 року торгової частини Угоди про асоціацію. Проте слід зауважити, що вихід підприємства на ринок Європи ускладнюється високими європейськими стандартами та технічними регламентами (сертифікація, санітарні, фітосанітарні норми, екологічні вимоги) [4].

Основними причинами низької конкурентоспроможності продукції вітчизняних товаровиробників є:

– низькі темпи науково-технічного прогресу;

– фізичний і моральний знос основних виробничих засобів і технологій, що використовуються;

– неготовність багатьох суб'єктів господарювання до об'єктивно необхідного технічного переоснащення підприємств, освоєння сучасних технологій, нового випробувального обладнання, впровадження та сертифікації систем управління якістю, що вимагає значних коштів (інвестицій, кредитів тощо) та державної підтримки в умовах нерозвинутого ринку, недостатньої внутрішньої конкуренції [5];

– повільне реагування на зміни тенденцій ринку.

З метою підвищення ефективності експортних операцій і досягнення успіху на світовому ринку суб'єкт господарювання повинен прагнути до постійного вдосконалення своєї діяльності та підвищення конкурентоспроможності як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. Аналізуючи особливості ведення господарської діяльності вітчизняних підприємств, рекомендується провести такі заходи:

– підвищення конкурентоспроможності товарів;

– переорієнтація виробництва на використання новітніх технологій із метою виготовлення та реалізації на зовнішніх ринках нових видів продукції;

– забезпечення своєчасного аналізу ринкових тенденцій і швидкого реагування на зміни;

– використання висококваліфікованого персоналу для організації та здійснення експортних операцій;

– запровадження ефективних систем контролю якості продукції, які відповідають міжнародним стандартам;

– розробка та здійснення грунтовних маркетингових досліджень при експорті кожного виду продукції і при виході на новий ринок збуту;

– вибір і застосування правильної стратегії виходу підприємства на світовий ринок із метою підвищення економічної ефективності своєї діяльності;

– вихід на нові та більш перспективні ринки збуту [1].

Таким чином, аналіз стану зовнішньоторговельної діяльності України показав, що протягом аналізованого періоду (2013–2015 рр.) відбувається постійне зниження виручки від експортної діяльності. Крім того, спостерігаються значні зміни в географічній структурі експорту.

Економічна та політична кризи у країні значно вплинули на загальний стан експортної діяльності суб'єктів господарювання. Проте підприємства мають також і внутрішні проблеми, які впливають на їх здатність успішно реалізувати свою продукцію на міжнародний ринок.

На думку автора, основним пріоритетом для суб'єктів господарювання має бути досягнення конкурентних переваг міжнародного рівня, що, перш за все, означає підвищення якості продукції, її відповідність міжнародним стандартам, застосування інноваційних технологій виготовлення продукції та модернізація виробництва, постійний моніторинг ринкових тенденцій, а також застосування правильної стратегії виходу підприємства на міжнародний ринок.

Враховуючи зовнішні фактори впливу та внутрішні проблеми кожного окремого суб'єкта господарювання, можна дійти висновку, що загальний стан зовнішньоторговельної діяльності країни на цьому етапі знаходиться у стані трансформації. Відбувається переорієнтація на нові ринки збуту. В цих умовах підприємства мають консолідувати всі свої ресурси для досягнення високої конкурентоспроможності на міжнародному ринку, адже підприємство є основною ланкою національної економіки, та від ефективності функціонування кожного окремого суб'єкта господарювання залежить загальний стан економіки країни.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Селезньова Г. О.

Література: 1. Бойчук Н. Я. Підвищення конкурентоспроможності продукції з метою виходу на міжнародний ринок. *Сучасні проблеми економіки і підприємництво*. 2014. № 13. С. 211–218. **2.** Державна служба статистики України: офіц. сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/. **3.** Кулицький С. Питання трансформації української зовнішньої торгівлі на сучасному етапі. *Україна: події, факти, коментарі.* 2015. № 23. С. 49–59. **4.** Приходько І. Особливості взаємної торгівлі України та країн ЄС. *Вісник Львівського університету. Серія: Міжнародні відносини.* 2012. № 31. С. 231–237. **5.** Тичина Ю. М. Проблеми та напрями підвищення конкурентоспроможності продукції вітчиз-

няних підприємств. URL: http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/21480/1/67.pdf. **6.** Чіп М. С. Сучасні тенденції конкурентоспроможності української продукції. *Вісник НТУ «ХПІ».* 2015. № 54 (1163). С. 78–80.

АНАЛІЗ ПРИХОВАНОГО БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ

УДК 331.108.43

Ліщенко Ю. О.

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

Анотація. *Розглянуто поняття прихованого безробіття, підходи до його вивчення; проаналізовано стан прихованого безробіття в Україні та надано рекомендації щодо його ліквідації.*

Ключові слова: *ринок праці, безробіття, відкрите безробіття, приховане безробіття, часткове безробіття.*

Аннотация. *Рассмотрены понятие скрытой безработицы, подходы к его изучению; проанализировано состояние скрытой безработицы в Украине, и даны рекомендации по ее ликвидации.*

Ключевые слова: *рынок труда, безработица, открытая безработица, скрытая безработица, частичная безработица.*

Annotation. *The article discusses the concept of hidden unemployment, approaches to its study, analyzes the hidden unemployment in Ukraine and gives recommendations for its elimination.*

Keywords: *labor market, unemployment, open unemployment, hidden unemployment, partial unemployment.*

На сьогодні безробіття є дуже важливою світовою проблемою, що потребує негайних дій щодо її ліквідації, оскільки безробіття призводить не лише до втрати частини ВВП, погіршення морально-психологічного клімату на ринку праці, зниження заробітної плати, але й необхідності виплат допомоги по безробіттю. Динаміка безробіття в Україні є досить суперечливою і потребує подальшого аналізу та розробки методів, спрямованих на регулювання зайнятості.

Вивченням цього питання займалися такі вчені, як Г. Мальтус, В. Федоренко, В. Швець, Л. Білик, Г. Назарова, О. Єрмоленко, О. Доровської та ін.

Метою написання статті є аналіз прихованого безробіття в Україні та розробка рекомендацій щодо його ліквідації.

Безробіттям вважається ситуація на ринку праці, коли частина населення тимчасово не має змоги працювати та знаходиться у процесі пошуку роботи [1].

Розрізняють відкрите та приховане безробіття.

Відкрите безробіття характеризується існуванням явно незайнятого населення. Тобто під відкритим безробіттям розуміють кількість людей, що на цей момент фактично не мають роботи.

Проте значно більше проблем виникає при появі прихованого безробіття. Приховане безробіття є формою неповного та неефективного використання найманих працівників. Так, поняття прихованого безробіття можна розглядати як неповну вимушену зайнятість працівників, що стали зайвими з різних організаційно-економічних причин виробництва, проте продовжують працювати на підприємстві.

При використанні терміна "вимушена неповна зайнятість" зазвичай мається на увазі, що робочий час працівника скорочується, а це призводить до зменшення обсягів виробництва або ліквідації певного виду продукції.

© Ліщенко Ю. О., 2016

У законодавчих актах приховане безробіття іноді називається частковим безробіттям. Так, відповідно до Порядку надання допомоги по частковому безробіттю часткове безробіття – це втрата особою частини заробітної плати внаслідок вимушеного тимчасового скорочення тривалості робочого часу [2].

Так, часткове безробіття слід розглядати як ситуацію, коли працівник втрачає частину свого заробітку або тимчасово його не отримує, хоча трудові відносини між ним і роботодавцем не припиняються через важку економічну ситуацію, технологічні несправності або зміну організаційної структури на підприємстві.

Приховане безробіття зазвичай виникає на спадах економічного циклу розвитку країни та зумовлено неповним завантаженням потужностей, скороченням обсягів виробництва, зменшенням продуктивності праці, зниженням рентабельності продукції, неповною зайнятістю впродовж робочого дня або робочого періоду та наданням працівникам безоплатних відпусток.

Наслідками існування такої форми безробіття, коли працівники лише формально зайняті, але отримують низьку оплату за свою працю, або взагалі її не отримують, можуть стати поява та значне зростання тіньової економіки, збільшення кількості злочинів, погіршення морально-психологічного клімату колективу та загостренню соціальних конфліктів на загальнодержавному рівні [3].

Найбільшою проблемою прихованого безробіття є саме його «прихованість», тобто неможливість виявлення та регулювання. Незважаючи на це, Державний комітет статистики України прослідкує кількість працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості, що наведено на рис. 1.

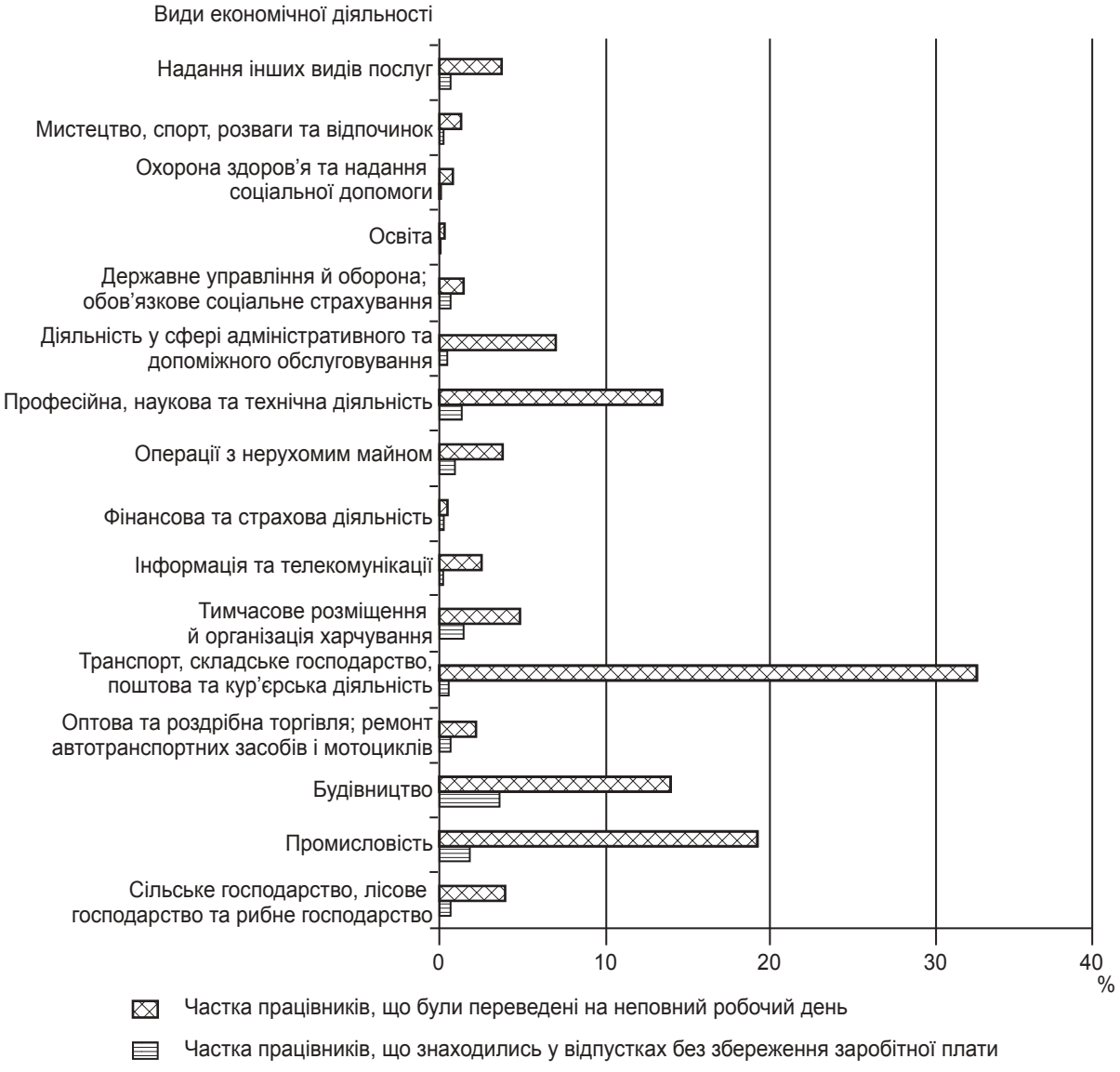

Рис. 1. **Частка працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості, за видами економічної діяльності у 2015 році** [4]

На рис. 2 наведено кількість працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості, за регіонами.

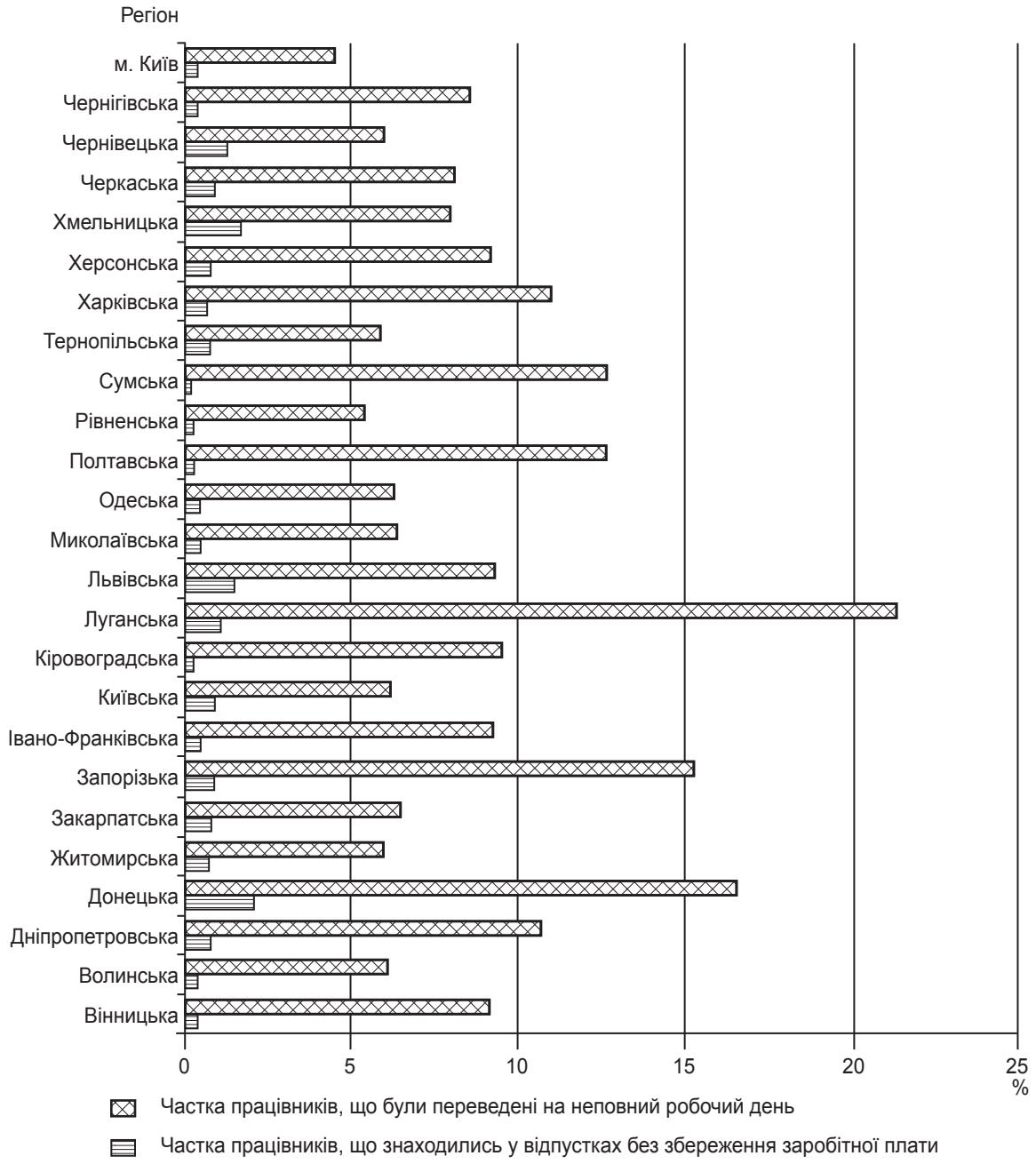

Рис. 2. **Частка працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості, за регіонами у 2015 році** [4]

Як видно з рис. 1, державні органи статистики виділяють дві основні категорії прихованого безробіття: переведення на неповний робочий день і відправлення у відпустки без збереження заробітної плати. Дані свідчать про те, що перша причину значно переважає над другою. Найбільш гостро ця проблема проявляється у таких сферах народного господарства, як транспорт – 32,4 %, промисловість – 19,2 %, будівництво – 14 %, а також професійна та наукова технічна діяльність – 13,4 %. Усі ці сфери поєднує те, що вони відносяться до сфер послуг і не підпорядковуються державній власності.

Як видно з рис. 2, в усіх регіонах спостерігається високий відсоток працівників, що були переведені на неповний робочий день із економічних причин. Найбільш гостра ситуація у Луганській, Донецькій та Запорізькій областях спричинена економічним спадом і політичною ситуацією у країні.

Загалом по Україні протягом 2015 року 62,6 тис. працівників знаходились у відпустках без збереження заробітної плати, а 742,1 тис. осіб були переведені на неповний робочий день у зв'язку зі спадом економіки [5].

Ситуація, що склалася сьогодні на ринку праці України стосовно безробіття, просто лякає. Крім того, що в країні існує рівень відкритого безробіття, що значно перевищує його природно допустимий рівень і складає близько 10 %, існує ще й приховане безробіття, яке за даними Державного комітету статистики у середньому по країні складає також близько 10 %.

З метою пом'якшення наслідків прихованого безробіття та боротьби із ним пропонується ряд заходів, серед яких:

1) використання погодинної системи оплати праці, що може стати оптимальним варіантом для досягнення згоди між роботодавцями та найманими працівниками;

2) внесення змін до чинного законодавства з питань оплати праці та соціального захисту працівників;

3) удосконалення форм статистичної звітності на ринку праці;

4) проведення постійного моніторингу й оцінки стану оплати праці та соціального захисту частково безробітних;

5) розробка податкової системи, що буде стимулювати роботодавців до припинення використання часткової зайнятості працівників.

Використання комплексу вищевказаних заходів зробить можливим досягнення поставлених цілей.

Так, результатом цієї статті є надання рекомендацій щодо ліквідації прихованого безробіття в Україні з урахуванням аналізу його стану.

Напрямками подальших досліджень є розробка й удосконалення форм статистичної звітності з питань оплати праці та соціального захисту працівників, системи моніторингу, що забезпечить безперервність і точність отримання даних.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Писаревська Г. І.

Література: 1. Назарова Г. В., Білоконенко В І., Гончарова С. Ю., Доровської О. Ф., Жилін О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. Київ: Знання. 2010. 573 с. **2.** Про затвердження Порядку надання допомоги по частковому безробіттю: Наказ Мінсоцполітики від 07.03.2013 № 103 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0756-13. **3.** Єрмоленко О. А. Протиріччя та їх наслідки на ринку праці в Україні. *Бізнес Інформ.* 2014. № 3. С. 231–236. **4.** Державна служба статистики України: офіц. сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/. **5.** Державна служба зайнятості України: офіц. сайт. URL: http://dcz.gov.ua/.

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ НА ПРИКЛАДІ ВАТ «ПОЛТАВСЬКИЙ ГЗК»

УДК 331.108.43

Ліщенко Ю. О.

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

Анотація. *Розглянуто поняття професійного розвитку та професійного навчання працівників; наведено форми та методи його проведення; проаналізовано стан професійного навчання на ВАТ «Полтавський ГЗК» і надано рекомендації щодо його покращення.*

Ключові слова: *професійний розвиток, професійне навчання, проходження практики, стажування.*

© Ліщенко Ю. О., 2016

Аннотация. *Рассмотрено понятие профессионального развития и профессионального обучения работников; приведены формы и методы его проведения; проанализировано состояние профессионального обучения на ОАО «Полтавский ГОК» и наданы рекомендации по его улучшению.*

Ключевые слова: *профессиональное развитие, профессиональное обучение, прохождение практики, стажировка.*

Annotation. *The article discusses the concept of professional development and training of workers, describes forms and methods of implementation, analyzes professional training at OJSC "Poltava GOK" and presents recommendations for its improvement.*

Keywords: *professional development, vocational training, practical training, internship.*

Однією із найбільш гострих сучасних проблем у сфері праці є швидке моральне старіння знань і навичок, викликане високими темпами розвитку технологій та науково-технічним прогресом. Саме тому підприємствам, установам та організаціям необхідно пам'ятати про безперервний розвиток свого персоналу.

Вивченням цього питання займалися такі вчені, як: М. Армстронг, В. Вебер, Х. Грехема, А. Грішнова, О. Єськов, А. Кібанова, А. Маслоу, О. Раєвнєва, В. Савченко, В. Травина, Г. Назарова Н. Маркова та ін.

На законодавчому рівні розвиток персоналу регулюється Законом України «Про професійний розвиток працівників». Основним напрямом розвитку персоналу є його професійне навчання. Відповідно до вищевказаного закону професійне навчання працівників – процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок і вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва [1].

Під час впровадження професійної підготовки доцільно дотримуватись таких принципів, як створення індивідуальних програм навчання, мінімізація строку навчання, надання переваги активним формам навчання, централізація організації професійного навчання, розробка методичних рекомендацій, відповідність навчання загальновиробничим цілям і завданням [2].

Вчені виділяють різноманітні форми та методи професійного навчання працівників, проте найчастіше його поділяють на дві групи: навчання з відривом від виробництва та навчання без відриву від виробництва.

Крім того, існує відмінність між формами навчання при теоретичній підготовці працівників і їх професійному навчанні, що наведені у табл. 1.

Таблиця 1

Форми теоретичної та професійної підготовки

Теоретична підготовка	Професійний розвиток
1. Лекції і семінарські заняття	1. Навчання на робочому місці
2. Перегляд кінофільмів	2. Підготовка та перепідготовка
3. Квести та ситуаційні завдання	3. Підвищення кваліфікації
4. Самопідготовка та ін.	4. Метод «тіні» та ін.

Усі методи та форми мають свої переваги та недоліки. Вибір того чи іншого має базуватися на меті професійного навчання у кожному випадку окремо.

Розглянемо, як використовується професійне навчання на практиці на прикладі ВАТ «Полтавський гірничозбагачувальний комбінат» (далі – Полтавський ГЗК). Відповідно до Положення про професійне навчання працівників таке навчання організовується відділом підготовки кадрів (далі – ВПК) [3].

Професійне навчання працівників на Полтавському ГЗК здійснюється за денною, вечірньою (змінною), очно-заочною, дистанційною, екстернатною формами, з відривом і без відриву від виробництва та за індивідуальними навчальними планами.

Для професійного навчання працівників ВПК застосовує такі його види, як первинна професійна підготовка робітників, перепідготовка робітників, підвищення кваліфікації робітників, перепідготовка, спеціалізація, підвищення кваліфікації, стажування керівників, професіоналів і фахівців.

Відповідні записи про професійне навчання робітників і перепідготовку, підвищення кваліфікації, стажування керівників, професіоналів та фахівців вносяться у трудову книжку працівника [3].

ВПК використовує як внутрішнє, так і зовнішнє навчання. У рамках внутрішнього проводиться як навчання своїх працівників, так і працівників інших підприємств, схожих за напрямом діяльності.

Усього протягом 2015 р. своїми силами було надано можливість підвищити рівень своїх знань, вмінь і навичок 4842 працівникам, із яких 3 958 – працівники підприємства (47,6 % працівників). На таке навчання було витрачено 3 444 тис. грн.

Як видно з рис. 1, незважаючи на таку велику кількість працівників, що пройшли навчання, протягом останніх років спостерігається незначний, проте стабільний спад їх кількості, спричинений загальнодержавним економічним спадом.

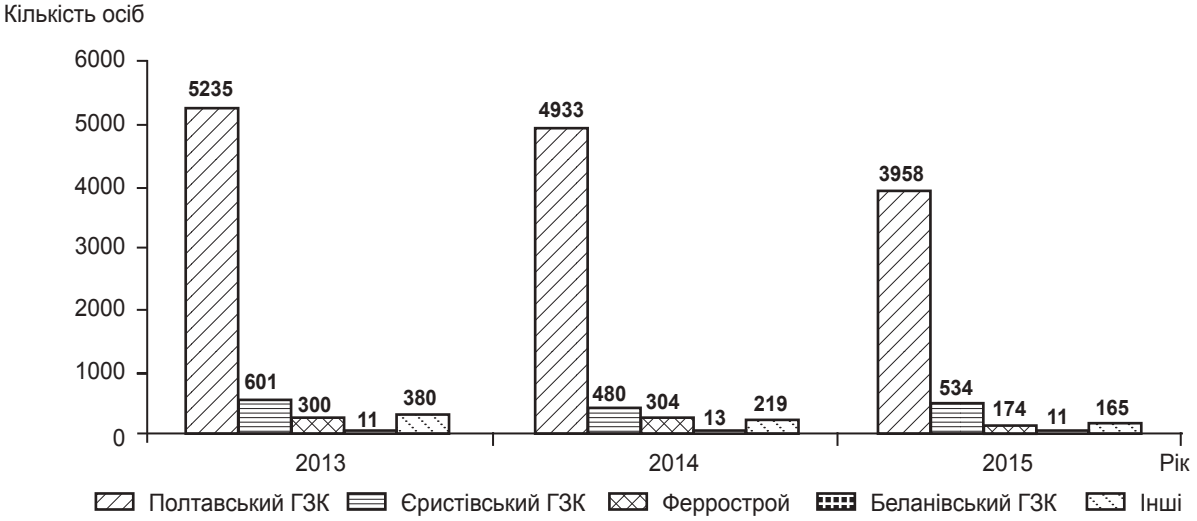

Рис. 1. **Кількість осіб, що пройшли внутрішнє навчання у 2013–2015 рр.**

На жаль, не всім працівникам вдається закінчити навчання. За 2014 р. організовано навчання в 187 групах, зараховано 4730 учнів, закінчили навчання 4008 учнів (722 особи – відраховано, що становить приблизно 15 %). За 2015 р. організовано навчання в 539 навчальних групах, зараховано 4609 учнів, закінчили навчання 4605 учнів (4 особи – відраховано, що становить приблизно 0,09 %, з них: 3 особи – з перепідготовки, 1 особа – з підвищення кваліфікації).

У межах внутрішнього навчання було надано можливість підвищити рівень своїх знань, вмінь і навичок 1493 працівникам (17,9 % працівників). На зовнішнє навчання було витрачено загалом 1 851 тис. грн. Як видно на рис. 2, кількість осіб, що пройшли зовнішнє навчання на підприємстві, у 2015 р. збільшилась порівняно з 2013 р.

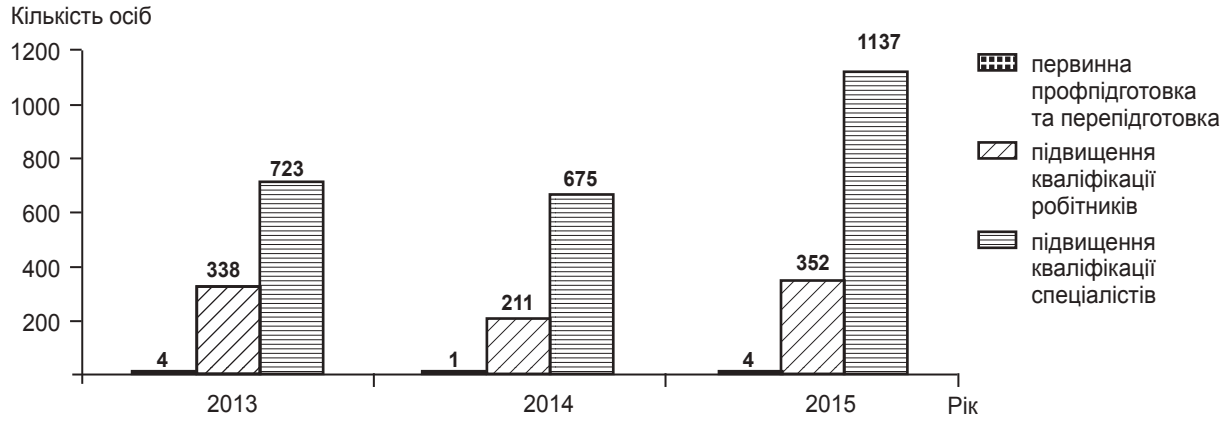

Рис. 2. **Кількість осіб, що пройшли зовнішнє навчання у 2013–2015 рр.**

Таким чином, із часом спостерігається заміщення внутрішнього навчання.

Крім того, на Полтавському ГЗК щорічно проводиться виробнича практика студентів. ВПК надсилає в електронному вигляді запит про можливість проходження практики студентів НЗ на Комбінаті на поточний навчальний рік, готується проект графіка практик і затверджується. НЗ надає Комбінату Договір про проходження практики студентів до 1 листопада. ВПК здійснює підписання договорів до 15 листопада. За 2015 р. організована виробнича практика 805 студентів, з них 507 осіб – на робочих місцях.

Підприємство піклується про своїх працівників і проводить програму адаптації учасників антитерористичної операції, у рамках якої у 2015 р. навчання пройшли 7 працівників.

На основі проведеного аналізу можна дійти висновку, що на підприємстві існує високорозвинена система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу. Ефективність такої системи полягає у тому, що після проходження такого навчання працівник розуміє, що у нього є можливість особистого, професійного та кар'єрного зростання, що приводить до посилення його лояльності та спонукає до кращої роботи.

До того ж під час надання практики студентам вищих і учням професійно-технічних закладів підприємство може залучити їх пізніше до роботи, обрати серед них кращих. Так, можливий підбір молодих спеціалістів, що вже пройшли адаптацію, знайомі із колективом та особливостями праці.

Попри це, на підприємстві зовсім не використовується інститут стажування молодих спеціалістів. Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» право на проходження такого стажування мають студенти, які вже отримали певний навчально-кваліфікаційний рівень і продовжують навчання на наступному [4]. В результаті проходження такого стажування строком до 6 місяців студент отримує досвід роботи із відповідним записом до трудової книжки, а підприємство може знайти молодого спеціаліста із високим рівнем освіти, професійними навичками та знанням нюансів у межах своєї спеціальності, характерних саме для цього підприємства.

Крім того, можливо введення навчання безробітних за професіями, необхідними підприємству, за умови обов'язкового подальшого працевлаштування.

Одним із напрямків розширення системи професійного навчання працівників підприємства у майбутньому може стати підготовка молоді за цим напрямом ще зі шкільного віку. Так, можливе створення профільних класів для старшокласників на базі однієї із шкіл міста.

Отже, результатом цієї статті є аналіз ефективності, особливостей, переваг і недоліків існуючої системи професійного розвитку працівників на Полтавському ГЗК і розробка напрямків її розвитку, а саме: впровадження стажування молодих спеціалістів, навчання безробітних за необхідними професіями та впровадження профільного класу на базі однієї зі шкіл міста.

Напрямками подальших досліджень є детальна розробка вищевказаних заходів, розрахунок їх упровадження та дослідження можливості проведення навчання працівників за кордоном для ВАТ «Полтавський ГЗК».

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Писаревська Г. І.

Література: 1. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/4312-17. **2.** Назарова Г. В., Білоконенко В. І., Гончарова С. Ю., Доровської О. Ф., Жилін О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. Київ: Знання. 2010. 573 с. **3.** Положення про професійне навчання працівників від 31.12.2015 // ВАТ «Полтавський ГЗК» – 2016. Ст. 20. **4.** Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/1556-18.

АНТИМОНОПОЛЬНА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ Й ІНШИХ КРАЇН СВІТУ

УДК 346.546(477)

Лях Д. О.

Студент 1 курсу
факультету менеджменту і маркетингу відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Для підвищення ефективності антимонопольної політики в Україні державі потрібно стимулювати створення нових підприємств, заохочувати підприємства інших галузей до виробництва монополізованих видів продукції, полегшувати доступ інших фірм на монополізовані ринки.*

Ключові слова: *монополія, антимонопольна політика, конкуренція, антимонопольне законодавство.*

Аннотация. *Для повышения эффективности антимонопольной политики в Украине государству необходимо стимулировать создание новых предприятий, поощрять предприятия других отраслей к производству монополизированных видов продукции, облегчать доступ других фирм на монополизированные рынки.*

Ключевые слова: *монополия, антимонопольная политика, конкуренция, антимонопольное законодательство.*

Annotation. *To improve the efficiency of Ukrainian antimonopoly policy the state should encourage the creation of new enterprises, encouraging enterprises in other industries to manufacture monopolized products, to facilitate access to other firms in the monopolized markets.*

Keywords: *monopoly, competition policy, competition, antitrust legislation.*

Актуальність цієї теми полягає у тому, що антимонопольна політика є одним із найважливіших компонентів економічної політики держави. Вона визначає, з одного боку, соціальне становище громадян у державі, з іншого – рівень економічного розвитку країни. Вже багато років Україна намагається мінімізувати вплив монополій на економічний розвиток держави та створити передумови для створення ринкової економіки. Проведення ефективної антимонопольної політики є одним із найважливіших завдань для України.

Метою роботи є аналіз сучасної антимонопольної політики України й інших країн світу.

Монополією називають такий тип будови ринку, в якому існує тільки один продавець певного товару. Процес монополізації економіки має негативні наслідки: монополії придушують конкуренцію – важливу рушійну силу економічного прогресу; вони здатні збільшувати прибутки, зменшуючи обсяг випуску продукції і підвищуючи її ціну; схильні до уповільнення науково-технічного прогресу.

В умовах ринкової трансформації економіки України питання захисту конкуренції, недопущення зловживання ринковою владою монополістичних структур є особливо актуальними. Створення конкурентного середовища, захист законних інтересів підприємців і споживачів, регулювання діяльності монополій сприяють формуванню цивілізованих ринкових відносин, підвищенню ефективності функціонування національної економіки і є однією зі складових антимонопольної діяльності держави.

В Україні різні аспекти змісту та правового забезпечення антимонопольної політики досліджували такі вчені, як О. Мельниченко, Н. Саніахметова, С. Валітов, О. Бакалінська, Л. Біла, О. Когут.

Українська економіка має високий рівень монополізації. В ході ринкових перетворень в Україні було ліквідовано більшість монопольних структур. Поглиблену структурну демонополізацію було проведено в багатьох галузях вітчизняної економіки.

Сьогодні в Україні створено цілісну систему правових та організаційних механізмів антимонопольної діяльності, яка відповідає сучасним нормам ЄС і загальносвітовим тенденціям.

Основним змістом сучасного етапу антимонопольної політики в Україні є захист уже створеного конкурентного середовища, підвищення ективності функціонування наявних конкурентних відносин.

Державний контроль за дотриманням конкурентного законодавства, захист інтересів підприємців і споживачів від його порушень здійснюється Антимонопольним комітетом України відповідно до його повноважень, визначених законом.

Згідно з методикою Антимонопольного комітету України монополістом вважають фірму, частка ринку якої більше 35 %.

© *Лях Д. О., 2016*

Держава регулює діяльність монополій. Антимонопольний комітет здійснює державний контроль за дотриманням антимонопольного законодавства, захищає інтереси підприємців від зловживань монопольним положенням і недобросовісної конкуренції. Здійснюється заборона злиття фірм, якщо їх сукупна частка становить 35 %. Також здійснюється заборона зловживання монополістом своєю владою шляхом введення штрафних санкцій чи примусового роз'єднання. Крім того, здійснюється регулювання природних монополій (цін і якості продукції). Є кілька методів антимонопольної політики (табл. 1):

Таблиця 1

Методи та функції Антимонопольного комітету [1]

Методи	Функції
Правові	Прийняття відповідних законодавчих норм і нормативно-правових актів
Організаційно-контролюючі	Розробка й організація заходів, спрямованих на запобігання порушенню цього законодавства
Адміністративно-імперативні	Примусовий поділ об'єктів господарювання, застосування санкцій, накладання штрафів
Профілактично-роз'яснювальні	Інформування, внесення пропозицій, надання рекомендацій

За даними Антимонопольного комітету України щорічно близько 60 % порушень антимонопольного законодавства чиняться природними монополіями. В основному порушення стосуються питань ціноутворення та цінової дискримінації.

Яскравим прикладом зловживання монопольним становищем, шляхом нав'язування додаткових умов, які не стосуються предмета договору за ознаками, є справа Богуславського хлібоприймального підприємства, що знаходиться в Київській області. У 2014 році при укладенні договору з товаровиробниками підприємство висувало додаткові вимоги, якими зобов'язувало замовників забезпечувати підприємство дизельним пальним для виконання послуг по сушці зерна, кукурудзи та соняшника. І про це було записано в договорах, які товаровиробники мали укласти з підприємством. Такі дії Богуславського орендного хлібоприймального підприємства були кваліфіковані як нав'язування додаткових умов, які не стосуються предмета договору, тобто порушення 2 абз. ст. 4 Закону України «Про обмеження монополізму та недопущення недобросовісної конкуренції у підприємницькій діяльності» [3].

Також Антимонопольний комітет підбив підсумки міжнародного порівняльного аналізу цін на лікарські препарати. Було проаналізовано ціни на препарати для лікування рідкісних хвороб, які закуповуються централізовано Міністерством охорони здоров'я.

За допомогою отримання інформації від торгових представництв України за кордоном, а також шляхом самостійного вивчення відкритих інтернет-джерел проведено аналіз даних про ціни в 42 країнах. За результатами проведеного аналізу виявлено ряд лікарських препаратів, ціни на які в Україні виявилися на 15–25 % вищими за мінімальні ціни в окремих країнах світу [4]. За всіма виявленими випадками перевищення цін АМК проводить розслідування, за підсумком якого відповідні ціни має бути скасовано.

У 2015 році Антимонопольний комітет розглядав ще ряд справ щодо порушення антимонопольного законодавства. ТОВ «Розкішна продукція», яке розмістило на упаковці фасованих круп недостовірну інформацію про виробника крупи; ТОВ «Меркурій-7» розмістило на рекламному щиті інформацію про отримані нагороди як виробника будівельних матеріалів, хоча ці нагороди належали іншій юридичній особі. Реклама підприємства була ліквідована рекламодавцем під час проведення дослідження цього випадку. ВАТ «Одеський консервний завод дитячого харчування» розмістило на упаковці соків інформацію про виробництво цієї продукції. Ця інформація не відповідала дійсності. Упаковка була змінена підприємством в ході проведення дослідження стосовно цього випадку. Ряд відповідачів по рекомендаціях – супермаркети ТОВ «Корпорація ФМ», ТОВ «Джонаголд», ТОВ «Стаєр» – розміщували на цінниках своїх магазинів недостовірну інформацію. Інформацію на цінниках була змінено.

Регулювання цін (тарифів) природних монополій є основним інструментом державної конкурентної політики. Її завданнями є: створення доступних цін, сприятливого режиму для функціонування підприємств; стимулювання підприємств скорочувати витрати та залучати інвестиції. Сьогодні державі необхідно здійснювати активні антимонопольні заходи, які полягають у стимулюванні створення нових підприємств, заохоченні підприємств інших галузей до виробництва монополізованих видів продукції, полегшенні доступу інших фірм на монополізовані ринки. Здійснювати це можна за допомогою податків і процентних ставок, пільгового кредитування підприємств, які вступають на монопольні ринки.

Формування і проведення розумної антимонопольної політики має сприяти створенню конкурентної сфери ринків економіки України, від якої значною мірою залежить добробут людей України.

Проблема монополій існує не лише в Україні. Розробка та прийняття антимонопольного законодавства – один із найважливіших засобів державного регулювання економіки. У сучасний період головна особливість

цього законодавства полягає в тому, що воно спрямоване на захист так званої олігополії як ринкового механізму. У розвинених країнах антимонопольне регулювання стало регулярною функцією держави та базується на сформованій системі ринкових відносин, антитрестовському законодавстві (США, Канада, Японія). У ряді країн ухвалені також закони проти недобросовісної конкуренції у виробництві та торгівлі. На загальнодержавному рівні існують антимонопольні органи, відповідальні за розробку та реалізацію антимонопольної політики. У США це – Федеральна торгова комісія і антитрестовский відділ Міністерства юстиції. У Німеччині діє Федеральне відомство державного нагляду за діяльністю картелів і монопольна комісія, в Англії – Комісія з питань злиттів і монополізації та Судова палата з питань вільної торгівлі, у Франції та Іспанії – Рада у справах конкуренції, в Японії – Комітет по справедливих угодах.

У 2015 році Комітет по справедливих угодах Японії звинуватив компанію Apple в порушенні антимонопольного законодавства, оскільки частка продукції Aplle складає понад 50 % на японському ринку смартфонів. Історично склалися дві системи антимонопольного регулювання: американська та західноєвропейська. Перша – оголошує всі монополії протиправними. Друга – забороняє не саму монополію, а зловживання монопольною владою. Таким чином, стає зрозумілим те, що проблема монополізму існує не лише в Україні, а й в інших країнах світу. Тому необхідне ефективне регулювання діяльності монополістів, проведення антимонопольної політики, що полягає у забезпеченні якості та конкурентоспроможності продукції і послуг, розвитку сертифікації, проведенні експортно-імпортної політики, створенні гнучкої системи надання підприємцям кредитів і фінансової допомоги; знятті бар'єрів вступу на ринки нових підприємств; створенні системи довідково-консультативних послуг, створенні доступних цін, сприятливого режиму для функціонування підприємств; стимулюванні підприємств скорочувати витрати та залучати інвестиції, створенні нових підприємств.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Бережна Н. І.

Література: 1. Лагутіна В. Д. Антимонопольна діяльність. *Економіка України.* 2014. № 4. С. 15–21. **2.** Про Антимонопольний комітет України: Закон України від 26.11.1993 № 3659-XII // База даних «Законодавство України» /Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3659-12. **3.** Про захист від недобросовісної конкуренції: Закон України від 07.06.1996 № 236/96-ВР // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/236/96-%D0%B2%D1%80. **4.** Караваєв П. Боротьба з несумлінною конкуренцією. *Директор.* 2014. № 7. С. 40–55. **5.** Пономарьов О. В. Адміністративно-правовий статус Антимонопольного комітету України: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2015. 19 с.

ТРУДОУСТРОЙСТВО И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

УДК 331.16

Макашутина В. А.

Студент 3 курса
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеца

Анотація. *Определены понятие трудового договора и условия заключения трудового договора; проанализированы факторы, влияющие на трудоустройство; предложены рекомендации по улучшению проблемы при заключении трудового договора.*

Ключові слова: *трудовой договор, трудовые правоотношения, коллективный договор и соглашения, трудоустройство.*

Аннотация. *Визначено поняття трудового договору й умови укладення трудового договору; проаналізовано чинники, що впливають на працевлаштування; запропоновано рекомендації щодо поліпшення проблеми при укладенні трудового договору.*

© Макашутина В. А., 2016

Ключевые слова: *трудовий договір, трудові правовідносини, колективний договір і угоди, працевлаштування.*

Annotation. *Defined the concept of an employment contract; terms and conditions of the employment contract; analysis of factors affecting employment; recommendations on improvement of the problem at the conclusion of the employment contract.*

Keywords: *employment contract, labor relations, collective agreements, employment.*

Право на труд является основным конституционным правом граждан Украины. Оно провозглашено ст. 43 Конституции Украины и гарантирует представление каждому человеку возможность зарабатывать на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который соглашается. Подавляющее большинство граждан устраиваются на работу, заключая трудовой договор [1].

Трудовые правоотношения возникают между работником и работодателем на основании заключения трудового договора.

Кодекс законов о труде (далее по тексту – КЗоТ) под трудовым договором понимает соглашение между работником и собственником предприятия, учреждения, организации или уполномоченным им органом или физическим лицом, по которому работник обязуется выполнять работу, определенную этим соглашением, с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а собственик предприятия, учреждения, организации или уполномоченный им орган или физическое лицо обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, необходимые для выполнения работы, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

Согласно ст. 9 КЗоТ Украины условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с общими нормами трудового законодательства, не действительны [1].

Практически все субъекты предпринимательства используют наемный труд. При этом нередко возникает проблема оформления отношений с работником. В частности, заключение с потенциальным работником гражданско-правового договора подряда зачастую является более привлекательным вариантом по сравнению с трудовым договором. Если вместо трудового договора заключить договор подряда или договор на оказание услуг, то можно избежать трудовых споров, в частности, относительно записей о работе в трудовую книжку, предоставления отпусков, привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности, оплаты за период временной нетрудоспособности, выплаты доплат, надбавок, премий и т. п. Для того чтобы понимать, какой из договоров более выгоднее, необходимо сопоставить преимущества и недостатки каждого из них.

Согласно трудовому договору: работник выполняет работу по трудовому соглашению; работник принимается на работу (должность), как правило, включенную в штатное расписание предприятия для выполнения определенной работы (функции) по конкретной квалификации, профессии, должности; заключение оформляется приказом работодателя о приеме работника (по его заявлению) на работу; работник подчиняется внутреннему трудовому распорядку; работодатель обязуется выплачивать работнику зарплату и обеспечивать условия труда и социальные гарантии, необходимые для выполнения работы, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

При выполнении работ (оказании услуг) по гражданско-правовому договору: оплачивается не процесс труда, а его результат; результат определяется по окончании работы; результат оформляется актами сдачи-приемки выполненных работ (оказанных услуг); оплата осуществляется на основании актов; физическое лицо, выполняющее работу (предоставляющее услуги), не подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, самостоятельно планирует организацию своей работы и выполняет ее на свой риск; предприятие не должно придерживаться трудового законодательства.

Рассмотрим, какие же преимущества содержит в себе гражданско-правовой договор в отличие от трудового договора.

Согласно трудовому договору работодатель обязан: выплачивать работнику зарплату в соответствии с КЗоТ и Законом Украины «Об оплате труда» от 24.03.1995 № 108/95-ВР (далее – Закон об оплате труда) (ст. 21 КЗоТ); проводить выплату регулярно в рабочие дни и не реже 2 раз в месяц через промежуток времени, не превышающий 16 дней, и не позднее 7 дней после окончания периода, за который осуществляется выплата (ст. 115 КЗоТ, ст. 24 Закона про оплату труда); выплачивать сумму не меньше, чем минимальная заработная плата, за самую простую, неквалифицированную работу, которая осуществлялась работником в пределах месячной нормы рабочего времени (ст. 95 КЗоТ, ст. 3 Закона об оплате труда) [2].

Согласно ст. 23 КЗоТ Украины трудовой договор на определенный срок может быть заключен в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера последующей работы или условий ее выполнения, либо интересов работника и в иных случаях, предусмотренных законодательными актами. Характер такой работы означает, что она не выполняется постоянно (сезонные работы,

работы, выполняемые в течение определенного времени и т.п.). Условия выполняемой работы предполагают, что трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок. Это может быть прием на работу для замещения временно отсутствующего работника (на период отпуска по беременности и родам, на период отпуска по уходу за ребенком до трех лет и т.п.) [3].

Интересы работника заключить трудовой договор на определенный срок могут быть связаны с личными обстоятельствами (семейными, жилищными, климатическими и т.п.). При оформлении трудового договора на определенный срок в связи с интересами работника работодателю следует выяснить, какими обстоятельствами вызвана просьба работника заключить его на определенный срок, и отразить эти обстоятельства в самом договоре. Если этого не сделать, то работник в любой момент может оспорить правомерность заключения срочного трудового договора.

Статьей 23 КЗоТ Украины установлен исчерпывающий перечень случаев, когда допускается заключение трудового договора на определенный срок. То есть во всех случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 23 КЗоТ Украины, трудовой договор должен быть заключен на постоянной основе бессрочно [3].

Проблему составляет и то обстоятельство, что трудовое законодательство не закрепляет четкий порядок обращения соискателей к потенциальному работодателю. Закон не обязывает последнего регистрировать данные обращения, рассматривать их в определенном порядке, фиксировать где-то принятые решения. Регламентация процесса трудоустройства – с обязательной регистрацией кандидатов, указанием предоставленных ими сведений о квалификации и опыте работы, ведением реестра письменных отказов претендентам – сделала бы эту процедуру более прозрачной, а в случае судебного спора – способствовала бы установлению истины.

Нам кажется, что проблемой является и тот факт, что незаконный отказ в приеме на работу может быть обжалован только в судебном порядке. Желательно было бы предусмотреть возможность рассмотрения данной категории споров и в комиссии по трудовым спорам.

В основном правовое положение работника, заключившего срочный трудовой договор, ничем не отличается от правового положения работника, заключившего бессрочный трудовой договор. В частности, одинаково право на отпуск или на получение денежной компенсации за неиспользованный отпуск.

Но есть некоторые важные отличия. Например, по окончании срока, на который был заключен трудовой договор, работник подлежит увольнению без написания об этом заявления, а просто путем издания работодателем приказа об увольнении. Собственник может уволить работника до истечения срока действия Трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 40 и 41 КЗоТ Украины. Работник же не может прервать по собственной инициативе трудовой договор, заключенный на определенный срок, до окончания срока действия договора [3].

Основаниями прекращения трудового договора являются: соглашение сторон; истечение срока (пп. 2 и 3 ст. 23), кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения; призыв или поступление работника или собственника – физического лица на военную службу, направление на альтернативную (невоенную) службу, кроме случаев, когда за работником сохраняются место работы, должность в соответствии с ч. 3 и 4 ст. 119 КЗоТ; расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 38, 39), по инициативе собственника или уполномоченного им органа (ст. 40, 41), или по требованию профсоюзного или иного уполномоченного на представительство трудовым коллективом органа (ст. 45); перевод работника с его согласия на другое предприятие, в учреждение, организацию или переход на выборную должность; отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, учреждением, организацией, а также отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда; вступления в законную силу приговора суда, которым работник осужден (кроме случаев освобождения от отбывания наказания приговора) к лишению свободы или к иному наказанию, исключает возможность продолжения данной работы; вступления в законную силу судебного решения, согласно которому работника привлекли к ответственности за коррупционное правонарушение связанное с нарушением ограничений, предусмотренных Законом Украины «О способах предотвращения и противодействия коррупции»; на основаниях, предусмотренных Законом Украины «Об очистке власти»; основания, предусмотренные контрактом; основания, предусмотренные другими законами [4].

В заключение следует отметить, что защита работниками своих прав и интересов в каждой из рассмотренных выше ситуаций на практике часто вызывает значительные сложности. Связано это с несколькими обстоятельствами.

Прежде всего, имеются значительные недостатки правового регулирования трудовых правоотношений. Так, не определены правовые последствия уклонения работодателя от выдачи мотивированного в письменной форме отказа от заключения трудового договора. Отсутствие письменного отказа в значительной степени затрудняет обжалование действий работодателя. Другой пример касается фактического допуска к работе. Дело в том, что в таком случае зарплата нередко выплачивается в конвертах, без ведомости и без росписи, и при возникновении спора доказать размер заработной платы, а равно обосновать принципы расчёта размера вознаграждения (если

каждый месяц платили по-разному) оказывается затруднительным. Практика в таких случаях иногда руководствуется минимальным размером оплаты труда, что представляется неправильным: намного справедливее было бы исходить из среднерыночной стоимости труда в аналогичных условиях, по аналогичной трудовой функции, в том же регионе [5, с. 21–25].

С другой стороны, практические сложности защиты прав работников связаны с особенностью трудовых отношений, которые предполагают определённую зависимость работника от работодателя. Так, в ситуации фактического допуска к работе, а также при найме по гражданско-правовому договору работник часто заинтересован в большей степени в получении вознаграждения и сохранении рабочего места. Именно поэтому он не стремится внести правовую определённость в свои отношения с работодателем, так как судебное разбирательство, даже если и завершится в пользу работника, зачастую будет означать для него фактическую невозможность продолжения работы у того же работодателя.

Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент Силенко Н. Н.

Література: 1. Трудовой договор. Трудовые правоотношения. URL: http://pravoved.in.ua/section-library/87-lib-pravo-01/543-glava24.html. **2.** Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80. **3.** Условия заключения трудового договора. URL: http://meget.kiev.ua/kodeks/kzot/glava-3-trudovoy-dogovor/. **4.** Про засади запобігання і протидії корупції: Закон України від 12.02.2015 № 198-VIII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/3206-17. **5.** Телипко В. Е., Дутова А. Г. Трудовое право Украины: трудовые правоотношения и их участники: учеб. пособие. Киев: Центр учеб. лит., 2009. 456 с.

ФРАНЧАЙЗИНГ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ

УДК 339.37

Максимова Т. Д.

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

Анотація. *Проаналізовано поняття та сутність франчайзингу, найбільш популярні напрямки в Україні та розвиток франчайзингу за кордоном. Проведено оцінку законодавчої бази франчайзингу; проаналізовано переваги та недоліки покупки франшизи в Україні; визначено перспективи розвитку існування франчайзингу в сучасних економічних умовах.*

Ключові слова: *франшиза, роялті, бренд, бізнес-процес, комерційна концесія.*

Аннотация. *Проанализированы понятие и сущность франчайзинга, наиболее популярные направления в Украине и развитие франчайзинга за границей. Проведена оценка законодательной базы франчайзинга; проанализированы преимущества и недостатки покупки франшизы в Украине; определены перспективы развития существования франчайзинга в современных экономических условиях.*

Ключевые слова: *франшиза, роялти, бренд, бизнес-процесс, коммерческая концессия.*

Annotation. *The concept and essence of franchising, the most popular destinations in Ukraine and the development of franchising abroad was analyzed. The assessment base zakonodavchoy franchising, analyzed the advantages and disadvantages of buying a franchise in Ukraine and prospects of franchising exist in the current economic conditions.*

Keywords: *franchise, royalties, brand, business process, commission concession.*

© Максимова Т. Д., 2016

В Україні останнім часом набуває популярності придбання та продаж бізнес-франшиз. Для багатьох підприємців це один з найвигідніших і менш ризикових способів розпочати власну справу. Наприклад, у США лише 5 % підприємств, що діють на умовах франчайзингу, зазнають невдачі в перші п'ять років існування, у той час як 90 % інших невеликих підприємств банкрутують [1]. Для економіки нашої країни, яка перебуває у кризі, саме такий безризиковий розвиток малого та середнього бізнесу буде сприяти стабільності економіки, тому так важливо досліджувати всі аспекти франчайзингу. Дослідженнями, присвяченими такій формі ділового співробітництва, займалися такі зарубіжні вчені, як Ламбен Ж. [2] та ін. Ці питання висвітлені також у роботах таких вітчизняних науковців, як Галушка Є. О. [1], Костюк А. К. [3], Глушаченко Н. А. [4].

Змінні фактори маркетингового середовища вимагають постійного аналізу перспектив подальшого розвитку франчайзингу на території України, встановлення факторів, що перешкоджають цьому розвитку. Тому мета статті полягає в аналізі сучасного стану українського та світового ринків франчайзингу, дослідженні його структури, основних суб'єктів, а також визначенні проблем і дослідженні тенденцій розвитку франчайзингу в Україні

Отже, франчайзинг – це така організація бізнесу, за якою компанія (франчайзер) передає певній людині чи компанії (франчайзі) право на продаж продукту і послуг цієї компанії [5]. Ключові показники-індикатори розвитку франчайзингу в Україні наведені в табл. 1.

Таблиця 1

Ключові показники-індикатори розвитку франчайзингу в Україні [6]

Показники	Кількість у 2008 р.	Кількість у 2011 р.	Кількість у 2014 р.
Кількість франчайзерів	240	480	567
Кількість франчайзингових об'єктів	14700	26985	31750
Кількість міжнародних франшиз і брендів	38	128	187
Кількість судових спорів	25	65	137

Вибір франчайзингу залежить: від виду господарської діяльності; стабільності франчайзера і місця на ринку товарів і послуг; особливостей ринку місцевого франчайзі. Виділяють три основних види франчайзингу – товарний франчайзинг, виробничий і діловий. Проте найбільшу популярність у всьому світі мають франшизи, пов'язані зі сферою харчування та готельного бізнесу [5]. Саме харчова галузь представлена в Україні такими світовими брендами, як McDonalds, KFC, Hertz, Groupe Auchan та Domino's Pizza.

За рейтингом найбільш популярними напрямками відкриття франшиз в Україні є: міні-супермаркет або магазин біля будинку з широким асортиментом під відомим брендом зі своєю програмою лояльності; магазини з продажу заморожених продтоварів; чайні магазини, точки продажу; точки продажу вегетаріанської і екопродукції довгого зберігання; стрітфуди; піцерії; міні-кав'ярні; мовні курси й ін. Всього в Україні зафіксовано 1186 франчайзингових пропозицій. Незважаючи на домінуючу роль в Україні вітчизняних франчайзерів, на території нашої держави представлені також франчайзингові мережі з Росії, Польщі, Нідерландів, Франції, США, Німеччини, Великої Британії та інших країн. Більшу частину іноземних франчайзерів (25 % від загальної кількості) складають росіяни [4]. Присутність в Україні іноземних компаній як франчайзерів має певні позитивні наслідки. Функціонування іноземних франчайзерів дозволяє вітчизняним підприємствам із часом перейняти успішний досвід ведення діяльності в умовах франчайзингових відносин, достатній для більш широкого розвитку договірної системи внутрішнього франчайзингу в Україні. Крім того, діяльність іноземних франчайзерів сприяє постачанню на вітчизняний ринок нових товарів і послуг.

Взагалі, франшизи придбають заради двох основних складових – організація бізнес-процесів і бренда. Проведено дослідження переваг і недоліків для франчайзера та франчайзі у табл. 2.

Таблиця 2

Переваги та недоліки у використанні франчайзингу

Показник	Переваги	Недолік
Для франчайзера	Впізнавальність бренда; відсутність ризиків і роялті	Постійний контроль за виконанням умов франшизи
Для франчайзі	Відкриття справи без великого ризику	Постійне слідування чітким правилам франчайзера та повна залежність від нього

Проте однією з найголовніших перешкод існування франшиз в Україні є правовий аспект. У законодавстві України немає поняття франчайзингу, проте є поняття «комерційної концесії». Договір комерційної концесії – це договір, за яким одна сторона зобов'язується надати другій стороні (користувачеві) за плату право користування відповідно до її вимог комплексом належних цій стороні прав з метою виготовлення та (або) продажу певного виду товару та (або) надання послуг [7]. Такий договір підлягає державної реєстрації, та він не регулює повною мірою відносини сторін.

Окрім ціни франшизи, існує ще сплата роялті. Роялті – будь-який платіж, отриманий як винагорода за користування або за надання права на користування будь-яким авторським і суміжним правом [1]. Вони оподатковуються так само, як і дивіденди, не включаються в базу для нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Що стосується особливостей франчайзингу в Україні, то не можна не згадати про специфіку оподаткування роялті на користь правовласника, а точніше зарахування роялті на валові витрати. Так, до складу витрат не входять роялті, виплачені на користь нерезидента в обсязі, що перевищує 4 % доходу від реалізації продукції за рік, що передує звітному, і в повному обсязі – роялті, виплачені на користь нерезидента, що має офшорний статус [7]. Цю особливість мають враховувати українські франчайзі, які купують закордонні франшизи.

Також за умови покупки франшизи сторони повинні уважно слідкувати за всіма пунктами угоди, особливо якщо франшиза іноземна. Найбільшої уваги потребує валюта та форми розрахунків, дотримання законодавства України, умови постачання відповідно Інкотермс, якщо договором передбачена поставка товару, обладнання від франчайзера до франчайзі та наявність арбітражного застереження.

Всім українцям відома американська кав'ярня Starbucks – вона дійсна вважається модною та популярною у всьому світі, проте в Україні вона не представлена. Причину називають занадто високу ціну для франшизи – більше 1 млн дол. США. Крім того, у них є особливі вимоги до місця розташування кав'ярні та обладнання, і до того ж – розрахунки тільки у доларах США з франчайзером. Тому реалізувати існування цієї кав'ярні в Україні поки що ніхто не наважується.

Враховуючи вищезгадане, автор робить висновки, що потенціал українського ринку франчайзингу доволі великий, проте його розвиток відбувається повільніше, ніж у країнах Європи та США. Причинами цього є економічна та політична криза, а також недосконалі юридичні аспекти. Проте за сучасних кризових умов цей вид бізнесу залишається одним із найперспективніших і найменш ризиковим для будь-якого підприємця, бо він стає власником двох важливих речей – організації бізнес-процесу та бренда. Франчайзинг створює певні вигоди не лише для власників бізнесу, але й для споживачів. Вони отримують доступ до вітчизняних та імпортних товарів, послуг відомих торгових марок, якість яких перевірена досвідом і часом. У подальшому дослідженні автор зосередить увагу на подальшому дослідженні теми розвитку франчайзингу в Україні.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Іпполітова І. Я.

Література: 1. Галушка Є.О. Особливості та перспективи розвитку франчайзингу в Україні. URL: http://chtei-knteu.cv.ua/herald/content/download/archive/2011/v2/NV-2011-V2_9.pdf. **2.** Ламбен Ж.-Ж. Менеджмент, ориентированный на рынок. СПб.: Питер, 2004. 800 с. **3.** Костюк А. К., Дергачова В. В. Перспективи розвитку сучасних підприємств на умовах франчайзингу. URL: http://probl-economy.kpi.ua/pdf/2014-35.pdf. **4.** Глушаченко Н. А. Міжнародний франчайзинговий бізнес. URL: http://dspace.uabs.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/8608/1/term%22paper_IE_Glushachenko.pdf. **5.** Карягін Ю. О., Тимошенко З. І. Маркетинг турпродукту. Київ: Кондор, 2009. 394 с. **6.** Добрянська Ю. О. Дослідження сучасного стану франчайзингу в Україні та світі. URL: http://global-national.in.ua/archive/7-2015/28.pdf. **7.** Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 № 2755-VI // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17.

ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ, ИХ ИСТОЧНИКИ И ПРИЧИНЫ НЕРАВЕНСТВА В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

УДК 330.564.2

Максимовская В. С.

Студент 1 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Доходы являются наиболее общим показателем изменений в жизни населения, отражением результативности проводимых реформ. В последние годы в Украине имеются тенденции увеличения дифференциации доходов, понижения жизненного уровня населения.*

Ключевые слова: *доход, денежный доход, реальный доход, неравенство.*

Анотація. *Доходи є найбільш загальним показником змін у житті населення, відображенням результативності проведених реформ. В останні роки в Україні наявні тенденції збільшення диференціації доходів, зниження життєвого рівня населення.*

Ключові слова: *дохід, грошовий дохід, реальний дохід, нерівність.*

Annotation. *The income is the most general indicator of changes in the population life, reflection of productivity of the carried-out reforms. In recent years in Ukraine tend to increase income inequality, lowering living standards.*

Keywords: *income, money income, real income, inequality.*

Актуальность данной темы обоснована тем, что доходы населения, являющиеся важнейшим фактором благосостояния, в Украине не создают возможности удовлетворения материальных и духовных потребностей людей. Поэтому государство должно проводить меры по повышению благосостояния населения страны, в основе которого лежит получение стабильно высоких доходов.

Цель работы: раскрыть понятие доходов их источники; проанализировать доходы населения в Украине, а также причины и возможные пути решения проблемы неравенства доходов.

Проблема доходов населения постоянно находится в центре внимания как иностранных, так и украинских исследователей. Теоретические, методические и прикладные аспекты актуальных проблем регулирования доходов населения Украины получили значительное развитие в работах таких украинских ученых экономистов, как Базилюк А. П., Богиня Д. П., Гейц В. М., Долишнева А. В., Кваснюк Б. Е., Кирьян Т. М., Либанова Е. М., Новиков В. Н., Пирожков С. И. Исследованием проблем социального неравенства, бедности и богатства занимались следующие классики: Ф. Кенэ, А. Смит, К. Маркс, Д. Рикардо, Т. Мальтус, Дж. Кейнс, А. Маршалл и др.

Доходы населения являются одним из наиболее значимых показателей уровня жизни населения в стране, они определяют социальное положение гражданина в обществе. Уровень доходов каждого человека зависит от экономики государства, в которой он проживает.

Доходы населения – это все материальные средства, которые поступают в распоряжение людей от общества и его институтов в результате экономической деятельности или как трансферты за конкретный период времени. Основными источниками доходов населения являются: факторные доходы, трансфертные платежи, а также другие поступления.

Факторные доходы предполагают доходы от основных факторов производства, которыми владеют домохозяйства, и включают в себя: заработную плату, арендную плату, доходы от предпринимательской деятельности, ренту, дивиденды, доходы от собственности в виде процентов, сумму от продажи ценных бумаг и недвижимости.

Трансфертные платежи включают в себя пенсии, различные пособия, к примеру, пособия по безработице, ветеранам войны, по уходу за детьми, за медицинское обслуживание, малообеспеченным семьям на детей, стипендии, выплаты по социальному страхованию и обеспечению и т. д.

Другие поступления могут подразумевать выплаты процентов в сберегательных банках, доходы от увеличения стоимости акций, облигаций, погашение по займам, выигрыши по лотереям, выплаты компенсаций, а также возможны доходы от теневой экономики.

Реальные доходы населения – это количество предметов потребления (товаров и услуг), которые могут быть приобретены человеком за счет располагаемого дохода. Реальные доходы населения определяются размером номинальных доходов, уровнем цен на товары и услуги, а также налогами. Исходя из данных диаграммы, можно сделать вывод, что основным источником доходов населения является заработная плата.

© Максимовская В. С., 2016

Таблица 1

Темпы роста заработной платы, прожиточного минимума населения и цен в Украине за 2010–2015 гг. [2]

Года	Средняя з/п	Индекс з/п, %	Прожиточный минимум	Индекс прожиточного минимума, %	Индекс цен, %	Индекс реальной з/п, %
2010	2322 грн	113.2	850 грн	121,2	109,1	110,2
2011	2729 грн	117,5	923 грн	108,5	104,6	111,0
2012	3110 грн	113,9	1056 грн	114,4	99,8	111,0
2013	3283 грн	105,5	1101 грн	104,2	100,5	106,8
2014	3509 грн	106,8	1176 грн	106,8	124,9	86,5
2015	4532 грн	129,1	1330 грн	113,09	142,3	80,4

Таким образом, темп роста заработной платы населения Украины имеет скачкообразный характер. Также темп изменения реальной зарплаты значительно ниже показателей средней з/п. Индекс реальной заработной платы должен быть на уровне не ниже индекса прожиточного минимума. Видно, что после 2014 г. индексы цен, средней и реальной з/п решительно разошлись в разные стороны, хотя в норме индекс реальной зарплаты должен колебаться где-то в районе 100 %, желательно с небольшим превышением.

Наиболее значимое влияние на динамику доходов населения Украины оказывают такие факторы, как среднемесячная заработная плата (на одного работника), уровень безработицы трудоспособного населения, индекс потребительских цен, размер социальной помощи и других трансфертов.

Каждый человек стремится к максимизации личных доходов, от которых зависит уровень жизни самого человека. То есть доход является конечной целью действий каждого участника экономики, а также вполне объективным и мощнейшим стимулом в его повседневном труде.

Но высокие личные доходы выгодны не только отдельному гражданину, это значимая выгода для всего общества, поскольку доходы, в конечном счете, являются единственным источником удовлетворения общих потребностей, расширения производства, а также поддержки малообеспеченных и нетрудоспособных граждан.

По сравнению со среднегодовыми доходами граждан других стран по показателю среднемесячной зарплаты Украина занимает 40-е место, так же, как и по размеру ВВП на душу населения.

Существенные различия в среднемесячных доходах между странами можно объяснить не только уровнем экономического развития, но и различиями в уровне производительности труда.

Неравенство доходов и богатства может достигать огромных масштабов и создавать угрозу для политической и экономической стабильности в стране. Поэтому большая часть развитых стран мира постоянно осуществляют меры по сокращению такого неравенства.

Можно назвать следующие причины неравенства доходов в современном обществе:

1) различия в факторах производства, которыми владеют домохозяйства, в размерах накопленного имущества;

2) различия в оплате труда, которые, в свою очередь, связаны с различиями в интеллектуальных и физических способностях, уровне образования и профессиональной подготовки, а также трудовой мотивации (желании много и продуктивно трудиться);

3) возникновение и быстрое развитие частого сектора в экономике;

4) различия в демографических характеристиках домохозяйств: размере семьи, соотношении работающих и иждивенцев, состоянии здоровья, а также в географических и климатических условиях проживания.

В свою очередь, уровень неравенства в стране, наряду с другими факторами, оказывает влияние на темпы экономического развития. Причем негативное влияние оказывает как слишком низкая, так и слишком высокая степень дифференциация доходов.

Один из способов борьбы с неравенством в доходах предполагает поддержку со стороны государства систем здравоохранения, образования и социального обеспечения. Тогда люди, которые обладают малыми доходами, могут получить уверенность в своем здоровье и образование.

Для обеспечения нормативного уровня неравенства нужен переход к политике роста заработной платы, который развивает покупательский спрос и стимулирует рост производства продукции и услуг. Такую политику можно назвать политикой развивающего роста заработной платы. Необходимо провести инвентаризацию государственной собственности и ввести общественный контроль за доходами и расходами крупнейших монополий.

Также значимое воздействие на распределение доходов населения оказывает налогообложение. С целью влияния на формирование доходов устанавливается принцип вертикального и горизонтального равенства. То есть граждане обязаны выплачивать налоги в соответствии с их платежеспособностью.

Таким образом, можно сделать вывод, что неравенство доходов будет существовать всегда, независимо от того, какую страну и за какой промежуток времени рассматривать. Однако руководство стран должно стремиться к идеальному, балансовому распределению. Государственная налоговая система и различные трансфертные программы существенно уменьшают степень неравенства в распределении национального дохода страны.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Бережная Н. И.

Литература: 1. Распределение доходов. URL: http://apostrophe.com.ua. **2.** Индексы цен, реальной и средней З/П. URL: http://index.minfin.com.ua. **3.** Державна служба статистики Украины: офиц. сайт. URL: https://ukrstat.org. **4.** Фарион М. М. Дифференциация доходов населения Украины: Современные реалии. URL: **5.** https://irbis-nbuv.gov.ua. Пищулина О. Н. Дифференциация населения по уровню дохода и эффективность институциональной организации механизмов его перераспределения в Украине. URL: http://old.niss.gov.ua/book.

РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ

УДК 338.242

Мамедов С. А.

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

Аннотация. *Рассмотрены сущность и принципы государственного регулирования; теоретические основы, содержание, цели и задачи государственного регулирования экономики на современном этапе в Украине.*

Ключевые слова: *государственное регулирование, государственное управление, рынок, социальная экономика, инвестирование.*

Анотація. *Розглянуто сутність і принципи державного регулювання; теоретичні основи, зміст, цілі та завдання державного регулювання економіки на сучасному етапі в Україні.*

Ключові слова: *державне регулювання, державне управління, ринок, соціальна економіка, інвестування.*

Annotation. *The article examines the essence and principles of governments regulation; it deals with theoretical foundations, content, goals and objectives of governments regulation of economy at the present stage in Ukraine.*

Keywords: *government regulation, governance, market, social economy, investment.*

Актуальность темы исследования. Актуальность статьи заключается в том, что в настоящее время государственное регулирование становится одним из важнейших факторов успешного развития экономики, а следовательно, его анализ, оценка и совершенствование становятся крайне важными и необходимыми процессами на современном этапе реформирования экономики.

Анализ последних исследований и публикаций. Анализ экономической литературы показывает наличие большого интереса к изучению принципов государственного регулирования. Среди исследователей следует отметить С. Мочерного, И. Бабленкову [1], И. Бушуеву [2], Л. Лугачеву [3].

Однако при всем многообразии исследований в области государственного регулирования многие теоретические и практические вопросы являются еще нерешенными.

© Мамедов С. А., 2016

Постановка проблемы. Целью статьи является анализ сущности и содержания государственного регулирования экономики, а также разработка направлений его реформирования.

Результаты исследования. Во всех странах государство играет важную роль в жизни общества, выполняя определенный набор хозяйственных и социальных функций. В странах с централизовано управляемой экономикой вмешательство государства, его участие в управлении экономикой проявляется в виде директивных планов, распоряжения материальными, финансовыми, природными и трудовыми ресурсами, а также денежными средствами посредством формирования Государственного бюджета.

В странах с рыночной экономикой степень вмешательства государства в экономическую деятельность субъектов хозяйствования носит преимущественно косвенный характер.

Государство воздействует на экономику посредством законодательных ограничений, налоговой системы, обязательных платежей и отчислений, государственных инвестиций, субсидий, льгот, осуществления различных социальных и экономических программ.

Прежде всего ограничение государственного вмешательства в экономику обусловлено разнообразием форм собственности на средства производства – частной, акционерной, коллективной, а также правом собственности на землю. В целом право собственности обеспечивает относительную независимость собственников от государства и государственных органов управления.

Цель государственного регулирования экономики – соблюдение интересов государства и общества в целом, а также интересов социально незащищенных слоев населения. Также государство должно следить за тем, чтобы в условиях экономической свободы общественные интересы не были ущемлены интересами отдельных социальных групп, регионов, отраслей, монополий, предпринимателей, частных лиц, осуществлять защиту интересов будущих поколений, заботиться об охране окружающей среды, предотвращать предпосылки ее загрязнения, гибели природы.

Государственное регулирование экономики направлено на поддержку отдельных форм предпринимательства – малых и средних предприятий, фермерских хозяйств, благотворительной деятельности, а также на ограничение и подавление негативных для общества видов экономической деятельности, таких как производство и торговля наркотиками, оружием и др.

Система государственного регулирования экономики состоит из взаимосвязанных составляющих, совместная работа которых позволяет достигать поставленных целей в запланированные сроки при эффективном использовании определенной совокупности ресурсов.

К основным составляющим системы государственного регулирования экономики относятся:

- цели и задачи государственного регулирования экономики;
- методы, принципы и инструменты государственного регулирования экономики;
- процесс государственного регулирования экономики;
- полное и своевременное ресурсное обеспечение государственного регулирования экономики.

В зависимости от объектов государственного регулирования выделяют такие взаимосвязанные составляющие: ресурсное регулирование; производственное регулирование; финансовое регулирование.

Необходимо рассмотреть определенные принципы государственного регулирования, на основе которых осуществляется его общая стратегия:

- организация экономики должна строиться на основе рыночных форм. Это означает, что государство должно выдавать финансовую поддержку только тем отраслям, которые не связаны с частным бизнесом (их малая прибыльность является причиной этого);
- государственные формы предпринимательства в идеале не должны создавать конкуренцию частному бизнесу, так как основная задача государства состоит в помощи развитию частного предпринимательства;
- в целом, экономическому возрастанию и социальной стабильности способствует рациональная организация как финансовой, так и кредитной, а ткже налоговой политики государства;
- осуществление контроля за общехозяйственными кризисами и международными экономическими отношениями страны осуществляется с помощью усиления государственного регулирования.

Несовершенство конкуренции выражается в том, что на некоторых отраслевых и региональных рынках возникают монополии, которые, если этому не противодействует государство, своим ценообразованием наносят ущерб благосостоянию общества. Наличие совокупности товаров и услуг, жизненно необходимых обществу, которых либо нет на рынке, либо, если они есть, то в недостаточном количестве (в сфере образования, здравоохранения, науки, культуры, обороны и др.).

Загрязнение окружающей среды подразумевает нанесение теми или иными хозяйствующими субъектами экологического ущерба обществу. Государству необходимо заботиться о проведении своевременных мероприятий по предупреждению процессов загрязнения воды, воздуха.

На рынке скапливается множество основной и второстепенной информации. Информация о товарах и услугах, которая в более или менее достаточном количестве и качестве не может быть произведена без участия государства.

Безработица, инфляция, экономическое неравновесие являются негативными экономическими процессами, которые особенно резко проявляются в периоды кризисов и депрессий. Неравномерность распределения доходов, которая, если не принимать мер «социальной компенсации» малоимущим слоям населения, ставит под угрозу стабильность общества, ведет к расслоению населения и социальной несправедливости. Наличие совокупности «товаров и услуг» (например, начальное образование), потреблять которые общество может заставить только государство, так как рынок вообще не заинтересован в получении этих товаров и услуг потребителями.

Из анализа приведенных особенностей можно судить о несовершенстве рыночной экономики в чистом ее виде, не предусматривающей государственного вмешательства. Из этого следует не только сама по себе необходимость государственного регулирования, но и сущность экономических функций государства, которые и реализуются посредством такого регулирования.

Таким образом, целесообразно отметить, что государственное регулирование экономики является процессом воздействия государства на хозяйственную жизнь общества в стране и связанные с ней социальные процессы, в ходе которого реализуется экономическая и социальная политика государства.

Методы государственного регулирования экономики – это способы влияния государства на всю сферу предпринимательства, на инфраструктуру рынка, некоммерческий сектор экономики с целью создания условий их эффективного функционирования в соответствии с направлениями государственной экономической политики.

Вывод. Государственному регулированию подлежат сложные процессы жизнедеятельности общества, на которые неспособны эффективно влиять отдельные рыночные рычаги или любые несбалансированные их комбинации. Результативность государственного регулирования возрастает лишь только в том случае, когда эти рычаги применяются не случайно или под давлением групп специальных интересов и конъюнктуры, а системно, исходя из долгосрочных целей и текущих задач социально-экономического развития страны.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Степаненко Н. А.

Литература: 1. Бабленкова И. И. Усиление влияние государственного сектора экономики на региональное развитие как антикризисная мера в современный период. *Национальные интересы: приоритеты и безопасность.* 2010. № 6. С. 3–12. **2.** Государственное регулирование национальной экономики: монография/под ред. Н. А. Платоновой, В. А. Шумаева, И. В. Бушуевой. М.: Альфа-М; ИНФРА-М, 2008. 652 с. **3.** Лугачева Л. И., Мусатова М. М. Усиление роли государства на рынке слияний и поглощений в период экономической нестабильности. *ЭКО.* 2010. № 11. С.102–114.

ЭВОЛЮЦИЯ ТЕОРИЙ О КОНКУРЕНЦИИ

УДК 330.8:005.332.4

Мартыненко О. В.

Студент 2 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрена эволюция теории конкуренции. Исследованы и сопоставлены основные подходы и концепции ученых к трактовке понятия «конкуренция».*

Ключевые слова: *конкуренция, эволюция, концепции, теории, поведенческий, структурный, функциональный, подход, совершенная и несовершенная конкуренция.*

© Мартыненко О. В., 2016

Анотація. *Розглянуто еволюцію теорії конкуренції. Досліджено та зіставлено основні підходи та концепції вчених до трактування поняття «конкуренція».*

Ключові слова: *конкуренція, еволюція, концепції, теорії, поведінковий, структурний, функціональний підхід, досконала та недосконала конкуренція.*

Annotation. *The article deals with the evolution theory of competition. Explored and mapped the main approaches and concepts scientists to the interpretation of the concept of "competition".*

Keywords: *competition, evolution, concepts, theory, behavioral, structural, functional, approach, perfect and imperfect competition.*

Как показывает обзор литературы [1–12], актуальность обращения к теме конкуренции в экономической науке со временем только возрастает. И это не случайно. Ведь теории конкуренции обеспечивают теоретический фундамент для создания и реализации стратегий деятельности субъектов на внутренних и международных рынках.

Много научных трудов посвящено исследованию понимания конкуренции. В разное время характерные черты проявления конкуренции анализировали как отечественные, так и зарубежные ученые. Конкуренцию и проблемы формирования конкурентной среды исследовали А. Смит, М. Портер, В. Базилевич и другие [1; 2]. От периода зарождения первых научных представлений о конкуренции до становления теории конкуренции прошел достаточно длительный период. Тем не менее, единого подхода к пониманию этого понятия до сих пор нет. Целью статьи является обобщить известные подходы к пониманию понятия «конкуренция», проанализировать основные эволюционные этапы теории конкуренции и определить роль конкуренции в экономике.

Понятие «конкуренция» имеет давнюю историю, хотя до конца XVIII в. оно не было предметом исследования ученых. Причинами этого были, во-первых, слабость позиций конкуренции во времена существования цеховой системы организации производства; во-вторых, недостаточная специализация экономической науки. Естественно, что с развитием хозяйственной практики отображение содержания и форм проявления конкуренции в экономической мысли изменялось.

Проблемы развития конкуренции были рассмотрены такими известными экономистами, как А. Смит, Дж. Милль, Дж. Кларк, В. Джевонс, П. Сраффа, А. Пигу, Дж. Робинсон, Э. Чемберлин, Ф. Хайек, М. Портер, а также современными украинскими экономистами, среди которых: В. Базилевич, Л. Дидкивская, А. Игнатюк, А. Костусева, В. Лагутин, Г. Лозовая, С. Черненко и др.

Но, несмотря на высокую степень проработанности конкурентной проблематики, на наш взгляд, некоторые ее аспекты требуют дальнейшего изучения.

Как известно, у истоков функционального подхода стоял основатель классической политэкономии А. Смит. Согласно [2; 3] он впервые: синтезировал знания о конкуренции; представил концепцию конкуренции как необходимого элемента рыночной системы; выделил ведущую роль конкуренции в функционировании рыночной экономики; доказал существование факторов, которые подавляют конкуренцию, и определил условия ее возникновения. А. Смит обосновал понятие рыночного механизма конкуренции, назвав его «невидимой рукой» рынка. Безусловным вкладом А. Смита в исследовании конкуренции было обоснование условий эффективной конкуренции, а также модели развития конкуренции [5, с. 176–199].

После А. Смита роль конкуренции в развитии рыночной экономики изучал Д. Рикардо. Он обосновал основные элементы теоретической концепции конкуренции, а также уточнил ее условия. Своеобразие подхода Д. Рикардо проявилось в том, что конкуренция осваивалась в связи с ценовым регулированием. Развивая идеи предшественников-классиков, Дж. Ст. Милль разработал уравнения международного спроса, выделил неконкурирующие группы на рынке, предоставил тройную классификацию ценовой эластичности спроса, а также обосновал понятия альтернативных издержек и экономии на масштабах производства [6, с. 17]. Таким образом, подытоживая, можем сказать, что представители классической политэкономии основное внимание уделяли одному из видов конкуренции – ценовой. Под конкуренцией в широком смысле они понимали составную неотъемлемую часть развития рыночных отношений, которая не нуждается в государственном регулировании. Развивая идеи классиков, представители марксистской экономической теории рассматривали конкуренцию как явление, присущее капитализму. Поэтому они анализировали только исторические условия ее возникновения и факторы, влияющие на конкурентные силы.

В отличие от предшественников, неоклассики утверждали, что конкуренция связана с борьбой за исключительные экономические блага и деньги покупателя, которые «утоляют жажду» в обладании определенными благами (товарами или услугами). Они объясняли сущность конкуренции, используя одновременно как идеи классиков, так и поведенческие подходы. Например, А. Маршалл, указывая на то, что конкурентный процесс – динамичен, трактовал конкуренцию как эволюционный процесс в экономике. И в то же время он стал одним из основателей абстрактной статистической модели совершенной конкуренции.

Со временем ученые, по-разному реагируя на изменения в экономике и адаптируясь к требованиям времени, вынуждены были подвергнуть критике неоклассические взгляды на конкуренцию. Они увидели конец эпохи совершенной конкуренции и появление монополистических и олигополистических элементов на рынке. Это послужило одной из причин развития теории несовершенной конкуренции и положило начало структурному подходу к пониманию сущности конкуренции.

Согласно источнику [7, с. 31] структурная концепция конкуренции возникла во второй половине XIX в. и получила распространение в начале XX в. Ее сторонниками являлись Ф. Еджуорт, А. Курно, Дж. В. Робинсон, Е. Чемберлин и другие ученые. В их работах был сформирован «базис» современной западной теории основных типов конкуренции (совершенной и несовершенной) и четырех основных моделей рынков (рынок совершенной конкуренции и три рынка несовершенной: монополистическая, олигополия и монополия).

В XX в. благодаря работам Й. Шумпетера, Дж. М. Кларка, Ф. Хайека и других ученых получил «второе дыхание» и функциональный подход в исследовании проблем конкуренции. Согласно [8, с. 176–199] его главной целью в новых условиях стала демонстрация значимости конкуренции в меняющейся экономике.

Й. Шумпетер привел доводы в пользу того, что новые открытия и внедрение инноваций влияют на сущность и эволюцию конкуренции. Эти детерминанты конкуренции, по мнению Й. Шумпетера, в результате эффективной конкуренции нарушают статику рынка. Они приводят к ситуации «творческого разрушения», когда механизм конкуренции выталкивает с рынка предприятия, использующие устаревшие технологии, и открывает возможности для прогрессивных.

Другой приверженец функционального подхода Ф. Хайек [8] пополнил копилку теорий конкуренции определением ее сущности как процесса «формирования мыслей» участников рынка о лучшей продукции или услугах. Ф. Хайек показал противоречия категорий «конкурентный порядок» и «упорядоченная конкуренция». Сущность последних, по мнению ученого, определяется следующим образом. Если первое понятие свидетельствует об активном развитии конкуренции в условиях правовой и законодательной защиты, то второе – ограничивает движение общества.

Следующий этап развития теорий конкуренции приходится на вторую половину XX в., когда глобализационные процессы стали существенно влиять на развитие форм и методов конкуренции. Поэтому современные концепции конкуренции отличаются от вышерассмотренных тем, что они нацелены на эффективную конкуренцию не только на внутренних, но и на внешних рынках. Сторонники подобных взглядов поставили перед собой цель занять лидерские позиции. Например, М. Портер [3], исследуя особенности экономик разных стран и различных компаний, предложил новые способы достижения лидерства. Ученый считал, что для благополучного ведения конкурентной борьбы нужно разработать стратегию путем определения конкурентных преимуществ и их закрепления в долгосрочном периоде. В свою очередь, эти способы, по аналогии с концепцией Й. Шумпетера, у М. Портера непосредственно связаны с введением новых технологий и инноваций.

Как известно, первоначально концепция о лидерстве компаний на многообещающих рынках была предложена учеными Г. Хамелем и К. Прахаладом [9]. Их работы были посвящены теоретическим и практическим особенностям конкурентного поведения компаний, которые стремятся сохранить лидирующие позиции. По мнению авторов, для достижения данной цели необходимо сформировать у компаний «ключевые компетенции», обеспечивающие преимущество, а также интеллектуальное лидерство. Причем главную ценность в достижении лидерства на глобальном рынке имеет продвижение компаний на внутренние рынки других стран.

На современном этапе подходы к исследованию сущности и места конкуренции в экономике дополняются новыми концепциями стратегического менеджмента, когда создаются и воплощаются на практике различные варианты достижения лидирующих позиций компании на рынке. Здесь уместно выделить концепции выявления преимуществ сотрудничества над конкуренцией; взаимовыгодного синтеза конкуренции и сотрудничества. Теория «соконкуренции» основана на аппарате теории игр, поскольку в условиях неопределенности и риска выигрывать на рынке могут одновременно несколько участников. Поэтому основатели теории «соконкуренции» Б. Нейлбафф и А. Бранденбургер [10] предложили проводить деловую политику, исходя из изменения состава игроков, определять правила и тактику игры, ее масштабы и рамки в целях компании.

Еще один современный подход к пониманию конкуренции был предложен психологом Дж. Муром. Его теория предпринимательских экосистем была построена на сравнении бизнес-среды с экологической системой. Исходя из чего, по мнению Дж. Мура, успехи фирмы зависят от окружающей среды, в которой фирма является элементом экосистемы [11, с. 29]. Данная концепция рассматривает развитие экосистемы на четырех стадиях, а именно: основание, расширение, борьба за лидерство и кризис.

Подводя результаты исследования, можем сделать некоторые выводы.

Во-первых, пройдя долгий путь эволюции, понятие «конкуренция» обогатилась внутренне и проявилась в большом количестве разнообразных концепций, о которых говорилось выше. Оно стало более объемным, универсальным индикатором экономического развития страны, региона и глобализированного мира.

Во-вторых, особое место среди современных теорий, по мнению автора статьи, принадлежит интегрированному подходу к конкуренции, предложенному М. Портером. Потому что он определяет конкуренцию на рынке как результат действия пяти сил: соперничества между продавцами-конкурентами, угрозы появления новых конкурентов и угрозы появления товаров-заменителей, контроля со стороны поставщиков и контроля со стороны покупателей [12, с. 32–33].

В-третьих, благодаря такому подходу современное видение конкуренции, ее место в экономической теории и практике хозяйственной деятельности сохраняет стратегический и динамичный характер.

В-четвертых, теории конкуренции продолжают эволюционировать, отвечая на вызовы глобализированной экономики. Поэтому исследования этой проблематики продолжаются.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Колесниченко И. М.

Литература: 1. Адамик В., Вербицька Г. Конкуренція і конкурентоспроможність у механізмі сучасного економічного розвитку. *Вісник ТНЕУ.* 2007. № 3. С. 7–16. **2.** Архипов А. М. Формирование и развитие теории конкуренции в истории экономической мысли: автореф. дис. … канд. екон. наук: 08.00.01. М., 2008. 24 с. **3.** Портер М. Международная конкуренция/пер. з англ. М.: Междунар. отношения, 1993. 896 с. **4.** Юхименко В. Еволюція концепцій конкуренції: від класичного капіталізму до інноваційно-інформаційної економіки. *Вісник КНТЕУ.* 2010. № 2. С. 17–26. **5.** Історія економічних вчень: підручник/за заг. ред. В. Д. Базилевича. Київ: Знання, 2005. 567 с. **6.** Теоретичні основи конкурентної стратегії підприємства/за заг. ред. Ю. Б. Іванова, О. М. Тищенка. Харків: ВД «ІНЖЕК», 2006. 384 с. **7.** Історія економічних учень: хрестоматія/за ред. В. Д. Базилевича. Київ: ВПЦ "Київський університет", 2008. 783 с. **8.** Юданов А. Ю. Конкуренция: теория и практика. М.: ГНОМ и Д, 2001. 304 с. **9.** Хамел Г., Прахалад К. Конкуренция за будущее. Создание рынков завтрашнего дня. М.: Олимп-Бизнес, 2004. 512 с. **10.** Brandenburger A. M. Co-opetition. N.Y.: Doubleday, 1996. **11.** Верхоглядова Н. Ретроспективний огляд розвитку теорії конкурентних переваг. *Вісник Академії митної служби України.* 2004. № 4. С. 25–30. **12.** Портер М. Э. Конкуренция/пер. с англ. М.; СПб.; Киев: Вильямс, 2005. 602 с.

ПРОБЛЕМЫ МОНОПОЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ В УКРАИНЕ

УДК 33.012.434(477)

Мацкова Н. Ю.

Студент 1 курса
факультета менеджмента маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Проанализированы экономические проблемы монополизации в Украине, являющиеся достаточно распространенными в условиях современной экономики. Предложены пути предотвращения негативных последствий монополизаций, наблюдающихся в Украине.*

Ключевые слова: *монополия, конкуренция, уровень монополизации.*

Анотація. *Проаналізовано економічні проблеми монополізації в Україні, які є досить поширеними в умовах сучасної економіки. Запропоновано шляхи запобігання негативним наслідкам монополизаций, що спостерігаються в Україні.*

Ключові слова: *монополія, конкуренція, рівень монополізації.*

Annotation. *Analyzed the economic problems of monopolization in Ukraine, which is quite common in today's economy. Proposed ways of prevent the negative effects of monopolizatsii observed in Ukraine.*

Keywords: *monopoly, competition, the level of monopolization.*

© Мацкова Н. Ю., 2016

Актуальность данной темы обусловлена тем, что в современных условиях хозяйственных отношений конкуренция на товарных рынках привлекает пристальное внимание не только специалистов, но и широкие слои населения. Поэтому на данном этапе огромное значение имеет создание и усовершенствование законодательной базы относительно регулирования монополистических процессов и конкуренции, понимание населением Украины необходимости экономических реформ в этой сфере.

Цель работы: раскрыть и проанализировать понятие «монополизация», определить проблемы монополизации экономики в Украине и найти пути их предотвращения.

Монополии вносят большой вклад в ВВП страны, обеспечивают конкурентоспособность национальной экономики. Однако монополизация имеет много последствий, которые могут негативно повлиять не только на экономику страны, но и на экономический уровень жизни общества.

В Украине к естественным монополиям относятся предприятия коммунального обслуживания – электро-, газо-, водоснабжения, связи, кабельного телевидения, отдельных отраслей транспорта. При этом необходимо заметить, что некоторые отрасли естественных монополий – это результат советской экономической политики. Например, такие монополисты, как НАК «Нафтогаз Украины», «Укрзализныця», ПАТ «Укртелеком», КП «Киевский метрополитен». включают как естественно-монопольные сегменты, так и предприятия, которые по своей сути и экономическому содержанию монополистами не являются, а потому могут эффективно функционировать на конкурсной основе [3].

Исследования, проведенные Антимонопольным комитетом Украины в 2014 году, показали, что рынки естественных монополий в Украине составляют самую многочисленную группу в системе отечественных монополизированных рынков. На них приходится 40,6 % всех монополизированных товарных рынков. Основную часть этой группы составляют рынки услуг централизованного снабжения тепловой энергии, централизованного водоснабжения и водоотвода. Итого на такие рынки приходится 84,4 % всех рынков естественных монополий и 32 % всех монополизированных рынков страны [4].

На сегодня в Украине насчитывается около 11 общегосударственных и более 2300 региональных и локальных рынков естественных монополий. По результатам анализа статистических данных, долю услуг субъектов естественных монополий в общем объеме реализованных в 2014 году в Украине товаров, работ и услуг предприятиями (за исключением перепродажи товаров и услуг без дополнительной обработки) можно оценить примерно как 9–11 % [1].

Монополизация влечет за собой следующие негативные последствия:

во-первых, монополист считает целесообразным продавать меньший объем продукции и назначать более высокие цены, чем это сделал бы конкурентный производитель. Поэтому потребители вынуждены платить своего рода монопольный налог, поскольку цены на продукцию устанавливаются выше, чем средние затраты на производство. Этот «налог» составляет экономическую прибыль монополиста;

во-вторых, монополия двояко влияет на научно-технический прогресс. У чистого монополиста нет постоянных стимулов к научно-техническому прогрессу, поэтому он может позволить себе быть неэффективным. Монополисты склонны к агрессивному использованию природных ресурсов и загрязнению окружающей среды;

в-третьих, чистый монополист имеет возможность проводить ценовую дискриминацию. Так, электроснабжение населению и предприятиям в Украине происходит по разным тарифам;

в-четвертых, монополии подавляют конкуренцию – важную движущую силу экономического прогресса;

в-пятых, монополии разоряют малый и средний бизнес. Они монополизируют средства массовой информации (печать, радио, телевидение), с помощью которых влияют на сознание населения в необходимом им направлении;

в-шестых, монополии оказывают давление на правительство в поисках неправомерных льгот и привилегий и т. д.

Для того чтобы предотвратить некоторые из негативных последствий монополизации, государство вынуждено проводить регулирующую антимонопольную политику, в состав которой входит издание различных актов, имеющих силу законов, ограничение сферы влияния монополистических объединений и, конечно, применение различных санкций к нарушителям – от экономических (штрафы, пени) до уголовных (тюремные заключения). Против монополий следует применять высокое налогообложение монопольных прибылей, контролировать цены на продукты производства монопольных образований, переводить монополии в государственную собственность.

Одним из факторов, влияющих на эффективность государственного регулирования естественных монополий, являются сроки реализации решений органов государственного регулирования естественных монополий. На эффективность государственного регулирования естественных монополий влияет уровень системности государственного регулирования, который в Украине остается крайне низким [2].

Таким образом, на данный момент существует проблема монополизации в Украине. Большое количество монополистических предприятий негативно влияет на развитие экономики в целом. Поэтому необходимо эффективное регулирование деятельности монополистов и проведение антимонопольной политики.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Бережная Н. И.

Литература: 1. Державна служба статистики України: офіц. сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/. **2.** Карбовник Л. П. Проблемы государственного регулирования естественных монополий в Украине. *Государство и регионы.* 2012. С. 31–37. **3.** Касинец А. А., Якимов В. И. Теоретико-методологические аспекты регулирования деятельности естественных монополий. *Научные труды НИФИ.* 2013. С. 37–43. **4.** Антимонопольний комитет України: офіц. сайт. URL: www.amc.gov.ua.

БРЕНДБУК ЯК СКЛАДОВА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 007:304:659

Мачуліна А. В.

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

Анотація. *Розглянуто вплив брендбуку на конкурентоспроможність підприємств. Для кожного підприємця дуже важливо розуміти, що таке конкурентоспроможність і як її можна підвищити. Адже забезпечення конкурентоспроможності означає забезпечення інвестиційної привабливості підприємства, що є можливістю для підвищення прибутку будь-якого підприємства або фірми.*

Ключові слова: *брендбук, конкурентоспроможність, підприємство, конкуренти, прибуток, розвиток, упізнаваність.*

Аннотация. *Рассмотрено влияние брендбука на конкурентоспособность предприятий. Для каждого предпринимателя очень важно понимать, что такое конкурентоспособность и как ее можно повысить. Ведь обеспечение конкурентоспособности означает обеспечение инвестиционной привлекательности предприятия, является возможностью для повышения прибыли любого предприятия или фирмы.*

Ключевые слова: *брендбук, конкурентоспособность, предприятие, конкуренты, прибыль, развитие, узнаваемость.*

Annotation. *This article considers the influence of brand book on the competitiveness of enterprises. It is important for every entrepreneur to understand what competitiveness and how it can be improved. After ensuring competitiveness means ensuring that the investment attractiveness of the enterprise is the ability to increase profits of any company or firm.*

Keywords: *brand book, competitiveness, enterprise, competition, profit, development, recognition.*

Конкурентоспроможність підприємства в найширшому розумінні можна визначити як здатність досягнення власних цілей в умовах протидії конкурентів. Цілі, як правило, мають тимчасову прив'язку. Тому можна сказати, що конкурентоспроможність підприємства визначається його здатністю вести успішну (відносно поставлених цілей) діяльність в умовах конкуренції протягом певного часу [1]. Фатхутдінов Р. А. дає таке визначення конкурентоспроможності – це здатність об'єкта витримувати конкуренцію порівняно з аналогічними об'єктами на певному ринку. Автор підкреслює, що товар або послуга є конкурентоспроможними або неконкурентоспроможними на конкретному ринку [2].

© Мачуліна А. В., 2016

Під факторами конкурентоспроможності підприємства розуміють ті явища або процеси виробничо-господарської діяльності підприємства та соціально-економічного життя суспільства, які викликають зміну абсолютної і відносної величини витрат на виробництво, а в результаті – рівня конкурентоспроможності підприємства.

На сьогодні, для того щоб фірма була конкурентоспроможною в боротьбі з провідними фірмами, потрібні зовсім нові підходи до організації виробництва та управління, ніж ті, на які керівники орієнтувалися в минулому. Просування організації на ринки, рівень її конкурентоспроможності багато в чому залежать від того, наскільки впізнавана ця організація серед споживачів, її бренд. Саме тому вважаємо актуальним створення брендбуку підприємства для збільшення конкурентоспроможності. Найголовніше в цій ідеї те, що брендбук сприяє чіткому поясненню бачення і стратегії бренда компанії. Бренд – це нефіксована сума властивостей продукту: його імені, упаковки та ціни, його історії, репутації і способу рекламування. У загальному понятті бренд – це популярний товарний знак, який став відомим завдяки вдалим маркетинговим процедурам [3].

Бренд для підприємства сприяє збільшенню прибутковості й обсягу продажів, розширенню асортименту та знань споживачів про унікальні якості продукції і послуги, закріпленню на конкретному сегменті і реалізації довгострокової програми розвитку. Саме тому на підприємстві розробляється і створюється брендбук.

Брендбук (англ. brand book) – це офіційний, закритий документ, звід законів на яких базується робота компанії. Це «фірмова книга», яка повинна входити в документообіг будь-якої компанії, функціональний інструмент, що дозволяє вирішувати безліч завдань [4].

Мета брендбуку – це систематизація в управлінні всіма атрибутами фірмового стилю. Завдання брендбуку – зробити процедуру впровадження фірмового стилю простим, легким і доступним. Завдяки брендбуку персоналу фірми стають зрозумілими філософія, завдання і цілі компанії. Він збільшує впізнаваність продукції фірми за рахунок чіткого та правильного позиціонування. Професійно зроблений брендбук – помічник на переговорах із клієнтами та партнерами, в ньому знаходиться вся корисна інформація про бренд. Як правило, розробляється великий брендбук, однак при створенні великого брендбуку можна і навіть потрібно розробити окремі керівництва. Для персоналу випускається скорочений варіант у вигляді брошури [3].

Зміст брендбуку зведений у табл. 1.

Таблиця 1

Зміст брендбуку

Перший розділ: Стратегія бренда	**Другий розділ: Логотип**
– інформація загального характеру про компанію; – філософія бренда: цілі, завдання, цінності; – спільне бачення бренда; – історичний бекграунд продукту: склад, образи минулих рекламних компаній, невдалі або успішні продукти, стиль спілкування зі споживачем; – неприпустиме використання	Найбільш значущий елемент бренда. Вимоги до логотипу: запам'ятовуваність; універсальність; оригінальність; виразність; унікальність. А також потрібно вказати: – знак і графіку логотипу; – розміри; – відступи (мінімальний відступ навколо логотипу); – основні фірмові кольори; – додаткові кольори; – неприпустиме використання
Третій розділ: Кольори	**Четвертий розділ: Шрифти**
Необхідно чітко описати правила застосування кольорової палітри: – використання фірмових кольорів у логотипі; – використання фірмових кольорів як фону; – відтінки; – кількість кольорів	Вимоги до шрифтів: – щоб легко читався; – недрібний; – актуальний для конкретної фірми; – повинен гармонійно вписуватися в концепцію фірмового стилю; – бути достатньо впізнаваним
П'ятий розділ: Тон і тексти	**Шостий розділ: Фотостиль. Ілюстрації**
У цьому розділі слід прописати стилістику текстів: у вигляді діалогу або звернення. Відмінним рішенням в текстівці брендбуку є поєднання інформації про фірму (можна подати її з гумором) з цитатами	Для спрощення роботи дизайнера слід чітко прописати правила використання фотографій та інших ілюстрацій. Фотографії, використовувані у фірмових матеріалах, можуть багато чого розповісти про те, яким є ваш бренд, який у нього стиль і характер

За допомогою табл. 1 можна легко визначити та зрозуміти вимоги до кожного розділу брендбуку. Нижче опишемо детально особливості кожного з розділів.

Логотип – це серце індивідуальності фірми [4].

Створення логотипу – процес творчий і непростий. При його розробці, бажано, щоб у робочу групу входили не тільки маркетолог і дизайнер, але і психолог. Логотипи можуть розміщуватися в самих різних місцях і

на різних товарах, тому обов'язково потрібно пам'ятати, що вони мають бути доречними, ненастирливими, не повинні дратувати.

Справедливий вислів: «Логотип, як обличчя людини. Люди без обличчя не змогли б пізнавати один одного. Так і компанії без логотипу загубляться серед подібних».

Підбір кольорової гами – досить відповідальне заняття. Поєднання кольорів у дизайні завжди було одним із головних завдань. Всі кольори поділяються на 2 групи: теплі (від жовтого до червоно-фіолетового) та холодні (від фіолетового до жовто-зеленого). Слід пам'ятати і про символіку кольорів. Так, наприклад, червоний колір символізує хоробрість, мужність, рішучість. Зелений – символ надії, достатку. Синій – краса та велич. Пурпурний (фіолетовий, ліловий) – символ гідності та мужності. Чорний – символ печалі, смирення, розсудливості. Жовтий – колір багатства, справедливості та великодушності. Срібний – символ чистоти та невинності [5].

Враховуючи зміст і призначення тексту, застосовуються ті чи інші шрифті. Наприклад, призначені для друку основного тексту – текстові, для обкладинок і заголовків – титульні, для декоративно-імітаційного застосовують акцидентні. Курсивні, напівжирні та жирні – відносяться до видільних шрифтів. Шрифти дуже великого розміру – відносяться до афішних.

Розробка брендбуку – це завжди творчий процес. Зміст кожного з розділів може варіюватися. Це безпосередньо пов'язано з особливостями цільової аудиторії компанії і з тим, які рекламні носії планує використовувати ця компанія. Як було сказано раніше, чіткої структури брендбуку не існує. Структура й обсяг можуть бути різними. Однак брендбук обов'язково повинен входити в комплект документації компанії. Весь комплекс документації, що регламентує роботу фірми, складається з трьох незалежних книг, а саме: брендбуку, гайдлайну (паспорта стандартів) і кат-гайду. Дуже часто гайдлайн і кат-гайд приписують до розділів брендбуку. Але це не так. У кожної з цих книг свої структура та призначення [6].

Гайдлайн (паспорт стандартів) – це технічний документ. Він надається в обслуговуюче рекламне агентство, в рекламний відділ, відділ маркетингу та в поліграфічний відділ [4].

Кат-гайд – це поетапна інструкція, що містить опис послідовності дій, креслення, інструкції, технічні вимоги тощо. Кат-гайди надаються відповідальному персоналу компанії [4].

Отже: брендбук це довідкова книга фірми, її кістяк, керівництво з прийняття всіх майбутніх маркетингових рішень. А найголовніше те, що завдяки створенню брендбуку можна істотно підвищити конкурентоспроможність підприємства, до чого і повинен прагнути кожен керівник. Для поліпшення роботи підприємства, перш за все, потрібно визначити та систематизувати фактори, які можуть підвищити конкурентоспроможність і підняти якість продукції (послуг), що випускають на підприємстві.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Степанова Е. Р.

Література: 1. Воронин С. В. Формирование товарных знаков и брендов: справочник. М.: Копиринг, 2010. 168 с. **2.** Фатхутдинов Р. А. Стратегический маркетинг. СПб.: Питер, 2002. 448 с. **3.** Аакер Д. Создание сильних брендов. М.: ИД Гребенникова, 2003. 340 с. **4.** Словарь бизнес-терминов. URL: http://dic.academic.ru/dic.nsf/business/18137. **5.** Чем отличается брендбук от гайдлайна. URL: http://www.rebranding.ru/articles/. **6.** Степанова Е. Р., Назаров Н. К. Key aspects of HR-branding forming and its using at Ukrainian enterprises // Перспективні напрями наукових досліджень – 2015: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф.: в 2 т. Т. 1. Київ: Центр навч. літ., 2015. С. 87–88.

УКРАЇНСЬКИЙ ТА ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД ЗАХИСТУ ПРАВ СПОЖИВАЧІВ ФІНАНСОВИХ ПОСЛУГ

УДК 346.548:338.46(477)

Мироненко М. В.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Здійснено правовий аналіз захисту прав споживачів фінансових послуг в Україні. Порівняно європейський та український досвід захисту прав споживачів. Висловлені пропозиції щодо внесення змін до законодавства України про захист прав споживачів фінансових послуг.*

Ключові слова: *захист прав споживачів, ринок фінансових послуг, споживач, державні органи, санкції.*

Аннотация. *Осуществлен правовой анализ защиты прав потребителей финансовых услуг в Украине. Проведен сравнительный анализ европейского и украинского опыта защиты прав потребителей. Высказаны предложения о внесении изменений в законодательство Украины о защите прав потребителей финансовых услуг.*

Ключевые слова: *защита прав потребителей, рынок финансовых услуг, потребитель, государственные органы, санкции.*

Annotation. *The article analyzes the legal protection of consumers of financial services in Ukraine. Compared to European and Ukrainian experience in consumer protection. Expressed proposals to amend the laws of Ukraine on protection of consumers of financial services.*

Keywords: *consumer protection, financial services market, consumers, public authorities, sanctions.*

Розвиток ринкових відносин супроводжується насиченням ринку різноманітними товарами та послугами. Відповідно до ст. 2 Господарського кодексу України споживач є невід'ємним учасником відносин у сфері господарювання, оскільки він забезпечує через споживання розвиток економічних суб'єктів і держави в цілому. Проблема захисту прав споживачів у фінансовому секторі економіки України є актуальною, адже нематеріальна основа послуги, споживчі якості якої виявляються тільки з часом, обмеженість знань споживачів у виборі фінансового продукту, як результат – складнощі в оцінці ризиків і порівнянні умов запропонованих різними юридичними особами на ринку, створюють умови для маніпулювання споживчими настроями та порушення прав споживачів.

Теоретичні та практичні аспекти захисту прав споживачів фінансових послуг досліджувалися в працях багатьох учених, таких як: Вегера С. А., Єрохіна А. С., Максименко К. О., Притульська Н. В., Ханик-Посполітак Р. Ю. та ін.

Ступінь поширення фінансових послуг в Україні залишається низьким. 39 % українців не мають банківського рахунку, лише 11 % мають ощадний депозит, 28 % користуються кредитом. Більшість громадян користуються лише базовими фінансовими послугами: оплата комунальних платежів, користування пластиковою карткою, обмін валюти, проведення платежів через термінали платіжних систем [1]. Такий рівень недовіри є наслідком недостатньої фінансової грамотності, недостатньої прозорості та низького рівня захисту прав споживачів. Стабільний і стійкий фінансовий сектор має спиратися на освічених і добре захищених споживачів. Проте в Україні нормативно-правова база захисту прав споживачів фінансових послуг є дуже слабкою.

Чинні закони та підзаконні нормативно-правові акти, що стосуються захисту прав споживачів фінансових послуг, значною мірою лише опосередковано захищають права споживачів, не зазначаючи конкретних механізмів вирішення спорів.

Стаття 42 Конституції України проголошує, що держава захищає права споживачів, здійснює контроль за якістю і безпечністю продукції та усіх видів послуг і робіт, сприяє діяльності громадських організацій споживачів. Крім того, вона гарантує право вільного доступу до інформації про якість харчових продуктів і предметів побуту, а також право на її поширення.

Також ст. 39 Господарського кодексу України зазначає, що споживачі товарів (робіт, послуг) мають право на державний захист своїх прав, гарантований рівень споживання, належну якість і безпеку товарів (робіт, послуг), необхідну достовірну інформацію про них і відшкодування збитків, завданих товарами неналежної якості.

Основним нормативно-правовим актом, який регулює захист прав споживачів, є Закон України «Про захист прав споживачів». У ньому визначаються основні засади захисту прав споживачів, передбачається функціонуван-

© Мироненко М. В., 2016

ня спеціально уповноваженого державного органу сфери захисту прав споживачів (Державна інспекція України з питань захисту прав споживачів) та визначаються його повноваження. Цей базовий Закон є більш ніж достатнім для захисту прав споживачів у багатьох сферах, але є недосконалим, що стосується сфери фінансових послуг. Він переважно захищає права споживачів товарів і робіт і лише незначною мірою регулює питання фінансових послуг. Фактично Закон охоплює тільки споживче кредитування [1].

Закон не містить окремих статей, які б визначали права споживачів у фінансовій сфері. Лише окремі статті опосередковано стосуються прав споживачів фінансових послуг: ст. 10 (права у разі порушення умов договору про виконання робіт (надання послуг)), ст. 15 (право споживача на інформацію про продукцію), ст. 18 (визнання недійсними умов договорів, що обмежують права споживача), ст. 19 (заборона нечесної підприємницької практики). У ст. 11 закріплено захист прав споживачів фінансових послуг, детально прописано права споживачів у разі придбання продукції у кредит [2].

У ст. 23 Закону України «Про захист прав споживачів» передбачено відповідальність за порушення законодавства про захист прав споживачів, але норма не поширюється на сферу надання фінансових послуг [2].

Закон України «Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг» містить деякі норми, що стосуються захисту прав споживачів. Зокрема, ст. 6 визначає загальні вимоги до договору про фінансові послуги. Закон встановлює заборону на зміну фінансовими установами в односторонньому порядку розміру процентної ставки й інших платежів, передбачених кредитним договором, у сторону збільшення. Також фінансовим установам забороняється вимагати дострокового погашення несплаченої частини боргу за кредитом і розривати в односторонньому порядку укладені кредитні договори у разі незгоди позичальника із пропозицією фінансової установи збільшити процентну ставку або інший платіж, передбачений кредитним договором або графіком погашення боргу [3].

Кодекс України про адміністративні правопорушення містить норми, що передбачають відповідальність за порушення законодавства про захист прав споживачів, які стосуються лише робіт, товарів і побутових послуг.

Розглядаючи Європейський досвід, слід зазначити, що за кордоном широко поширене інспектування, виявлення та розслідування поведінки фінансових установ, особливо нечесної підприємницької діяльності. Існують санкції у вигляді попередження, штрафів, призначення тимчасової адміністрації, обмеження в діяльності фінансових установ або в реалізації певних продуктів, призупинення або позбавлення ліцензії, дискваліфікація посадових осіб, відшкодування споживачам, також передбачено обов'язкову публікацію результатів розгляду справ і накладених санкцій.

Якщо розглядати санкції щодо порушення прав споживачів у сфері споживчого кредитування, то закордонна практика передбачає різні види відповідальності. Цивільні санкції: право споживача розірвати договір (Греція), набуття кредитом характеру безпроцентного, якщо кредитодавець порушує вимоги щодо форми чи змісту кредитного договору (Франція, Польща), відшкодування збитків (Німеччина). Адміністративні санкції: штрафи (Австрія, Італія, Португалія, Румунія), примусова зміна договірних умов (Португалія), примусове зупинення діяльності кредитної установи (Італія) [4].

Єдиним шляхом вирішення спорів в Україні є судова процедура. Повноваження Держспоживінспекції обмежуються питаннями споживчого кредитування. НБУ та Нацфінпослуг не мають повноважень вирішення спорів, вони лише надають відповіді на звернення громадян. Антимонопольний комітет України розглядає ті справи, у яких порушення прав споживачів впливають на умови конкуренції на ринку [5].

В Україні відсутні позасудові механізми впливу на зміст договору, якщо фінансова установа не погоджується змінювати умови добровільно, проблематично визнати несправедливі умови договору недійсними у судовому порядку, а також довести, що умова є несправедливою, якщо вона поза межами законодавчо визначеного переліку.

У зарубіжних країнах захист прав споживачів здійснюють комплексні структури з декількома органами, які є регуляторами фінансового сектора (Росія) або агенціями, відповідальними за економічні та торгові питання (Болгарія, Словаччина), або комбінацією обох (Німеччина, Хорватія). Також захист може здійснювати єдиний орган: єдиний спеціальний орган (США, Канада), або загальний орган із захисту прав споживачів (Швеція, Польща, Латвія, Литва), або національний банк (Чехія, Азербайджан) [5].

До повноважень таких органів відноситься нагляд за фінансовими установами з метою забезпечення дотримання ними законодавства щодо захисту право споживачів, припинення недобросовісної ділової практики, що завдає шкоди інтересам споживачів, подання позовів проти фінансових установ, які порушують права споживачів, застосування штрафів і санкцій до фінансових установ, що порушують права споживачів, збирання та оприлюднення скарг споживачів фінансових послуг.

Таким чином, базове законодавство України з питань захисту прав споживачів є розпорошеним і неузгодженим та вимагає внесення змін із метою забезпечення більш чіткого визначення основних понять і норм. Базовий закон про захист прав споживачів приділяє недостатньо уваги сфері фінансових послуг, повноваження держав-

них регуляторів є неоднозначними. Діяльність державних органів є неузгодженою, формулювання норм законів та їх застосування до банків таі небанківських фінансових установ непослідовним, а повноваження щодо правозастосування – незначні. Спроможність судової системи щодо швидкого та справедливого вирішення спорів, що випливають із правовідносин з надання фінансових послуг, є обмеженою.

Для покращення захисту прав споживачів у фінансовому секторі України необхідно визначити споживача фінансових послуг у Законі України «Про захист прав споживачів» з метою однозначного поширення його дії на ринки фінансових послуг, чітко визначити та розмежувати повноваження державних органів у сфері захисту прав споживачів, розробити програму підвищення освіти споживачів, зокрема, у сфері фінансових послуг, що дало би змогу краще здійснювати реалізацію ними своїх прав, запровадити позасудові механізми вирішення спорів.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Ханик-Посполітак Р. Захист прав споживачів фінансових послуг в Україні: правовий аналіз. URL: http://www.finrep.kiev.ua/download/consumer_protection_sep 2011_ua.pdf. **2.** Про захист прав споживачів: Закон України від 12.05.1991 № 1023-XII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http: //zakon2.rada.gov. ua/laws/show/1023-12. **3.** Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг: Закон України від 12.07.2001 № 2664-III // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2664-14. **4.** Захист прав споживачів у Європейському Союзі та Україні // Спільний проект Європейського Союзу та Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй; Спільнота споживачів та громадські об'єднання: аналіт звіт. Київ: Наш час, 2015. 36 с. **5.** Основи споживчих знань: навч. посіб. для вищ. навч. закл./за заг. ред. К. О. Максименко, О. В. Овчарук. Київ: К.І.С., 2011. 192 с.

ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ЗЛОЧИНИ, ЩО СКОЄНІ У СФЕРІ БАНКІВСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 343.8/343.9

Мишура Д. В.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано злочини, які є найбільш поширеними у банківській сфері. Охарактеризовано класифікацію таких посягань із урахуванням суб'єктів їх вчинення. Приведено деякі способи, які практикуються злочинцями при викраденні грошових коштів. Надано пропозиції щодо запобігання таким злочинам.*

Ключові слова: *банківська діяльність, банківський злочин, банкрутство, кредит, фінансові ресурси, кошти клієнтів, штраф.*

Аннотация. *Проанализированы преступления, которые являются наиболее распространенными в банковской сфере. Охарактеризована классификация таких посягательств с учетом субъектов их совершения. Приведены некоторые способы, которые практикуются преступниками при похищении денежных средств. Даны предложения по предотвращению таких преступлений.*

Ключевые слова: *банковская деятельность, банковское преступление, банкротство, кредит, финансовые ресурсы, средства клиентов, штраф.*

Annotation. *Analyzed crimes are most common in banking. Characterized classification attacks on the basis of their commission. Grounded some ways that criminals practiced at stealing money. We give suggestions to prevent such crimes.*

Keywords: *banking, banking crime, bankruptcy, credit, financial resources, customer, fine.*

© Мишура Д. В., 2016

Особливе місце в економіці України відведене банківській системі, що функціонує з метою забезпечення стабільності цінової політики, підтримки національної валюти, організації та функціонування платіжної системи. Одним із важливих завдань для організації ефективної роботи кредитних установ і банків є необхідність їх збереження від протиправних посягань. Тому дуже важливо досліджувати злочини у банківській сфері, рорізняти їх за класифікацією та притягати винних до відповідальності.

Способи вчинення злочинів, що посягають на банківську систему, досліджували такі науковці, як Г. Матусовський, О. Бущан, які в спільній публікації вперше дали обґрунтований прогноз раніше невідомих способів зловживань, властивих корисливим порушенням правил банківських розрахунків та кредитування. В. Ларичев дав класифікацію злочинів у кредитно-банківській сфері, пов'язаних із використанням злочинцями різних механізмів. В. Попович за ознакою способу спробував розподілити злочини у банківській сфері на розкрадання, хабарі й інші суспільно небезпечні корисливі посягання [1].

Злочини у банківській сфері є досить поширеним явищем в Україні. За останні 10 років такі види зловживань зазнали суттєвих змін у структурі та способах їх учинення.

Поняття «злочинів у банківській сфері» – суто наукове, оскільки жоден нормативно-правовий акт не дає визначення цього поняття. Визначення поняття «злочини у сфері банківської діяльності» можна віднайти у Методичних рекомендаціях Генеральної прокуратури України – це корисливі посягання на фінансові ресурси банків або інших кредитно-фінансових установ, вчинені з використанням певних кредитно-банківських операцій, уповноваженими на їхнє здійснення суб'єктами підприємницької діяльності або іншими особами [2, с. 15].

На думку В. Ларичева, вчинення конкретного злочину в кожному випадку визначається специфікою тієї чи іншої банківської операції, з використанням якої здійснюються злочинні дії. Тому, наголошує В. Ларичев, класифікація злочинів у кредитно-банківській сфері пов'язана з використанням злочинцями механізмів: 1) готівкових і безготівкових розрахункових операцій: операції з відкриття рахунків, розрахунків платіжними дорученнями, розрахунків із використанням вимог-доручень; 2) валютних операцій: операції з обміну валюти, ввезення та вивезення валютних цінностей; 3) кредитних операцій: активних і пасивних; 4) функціонування ринку цінних паперів [3]. Підтримуючи наведену класифікацію, М. Яблоков додає до зазначених банківські злочини, що вчинюються з використанням електронно-обчислювальних машин і комп'ютерних мереж, а також розкрадання грошових коштів із використанням пластикових платіжних карток [4].

За характером і ступенем суспільної небезпеки російський учений Корчагін А. «банківські» злочини поділяє на 3 групи (табл. 1). Поширеними являються злочини, які вчиняються персоналом банку. До них можна віднести також розкрадання коштів із рахунків клієнтів, коли останній помирає, або з рахунків, про які вже давно забули. Також практикується відкриття рахунків фізичних осіб, куди переводяться кошти юридичних осіб, зазвичай клієнтів банку, щоб захистити кошти за допомогою банківської системи гарантування вкладів фізичних осіб.

Таблиця 1

Класифікація злочинів за характером і ступенем небезпеки

№ з / п	Вид злочину	Приклад
1	злочини, що вчиняються безпосередньо персоналом і керівництвом	отримання хабара, розголошення банківської таємниці, правопорушення під час продажу банком іноземної валюти
2	злочини, що впливають на банківську систему	фіктивне підприємництво, отримання кредиту обманним шляхом, фіктивне банкрутство, привласнення шляхом підроблення документів
3	злочини, що вчинюються організованими групами, до складу яких належать як сторонні особи, так і працівники банку	шахрайство, порушення порядку ведення реєстру власників іменних цінних паперів

Наприклад, у 2013 році в Україні 13 млн грн зникли з пластикових карток українців. Нацбанк пов'язує це з використанням банками застарілих технологій, зокрема, карток із магнітною смугою, замість сучасніших чип-карток. У Нацбанку наполегливо радять підвищувати рівень безпеки платіжних систем. Зокрема, випускати картки зі спеціальним чипом. Він, на думку експертів, підвищує захист від незаконного втручання [5].

Найбільш популярним видом злочину за участю банкірів є навмисне банкрутство. Щоб довести кредитну організацію до стану банкрутства й не розраховуватися із вкладниками, керівники банку укладають заздалегідь невигідні угоди. Одна з найпоширеніших схем – це придбання цінних паперів, які на ринку нічого не коштують, а за номінальною вартістю у сукупності складають величезну суму. Зважаючи на класифікацію злочинів у банківській сфері, у законодавстві України передбачені покарання за різні види таких вчинків.

Вони об'єднані в самостійні розділи Особливої частини Кримінального Кодексу України (розділ VII) – «Злочини у сфері господарської діяльності» (рис. 1).

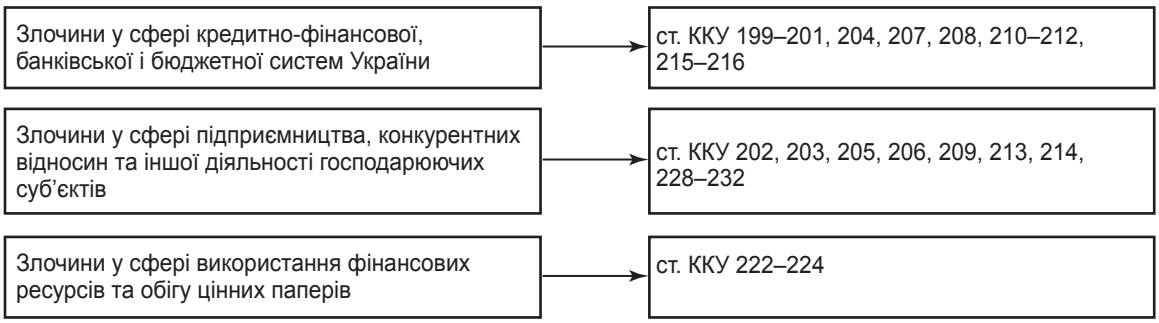

Рис. 1. **Класифікація злочинів**

Розглянемо перший вид злочину, тобто злочин у сфері кредитно-фінансової, банківської і бюджетної систем України. Об'єктивна сторона цього злочину може виражатися у виготовленні, зберіганні, придбанні, перевезенні, пересиланні, ввезенні в Україну з метою збуту грошових знаків і державних цінних паперів (ч. 3 ст. 199), використанні підроблених документів на переказ або платіжних карток чи збуті цих предметів (ч. 2 ст. 200), ухилення від повернення з-за кордону валютної виручки (ч. 2 ст. 207 КК), незаконне відкриття резидентами України рахунків в іноземній валюті за межами України (ч. 2 ст. 208 КК).

Другий вид злочину – це злочини у сфері підприємництва. До них відносять: здійснення банківської діяльності або банківських операцій, а також професійної діяльності на ринку цінних паперів без реєстрації (ст. 202), зайняття забороненими видами господарської діяльності (ст. 203), фіктивне підприємництво (ст. 205).

За такі злочини в Кримінальному кодексі України передбачені такі покарання: згідно зі ст. 202 – штраф від ста до двохсот п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеження волі на строк до трьох років; згідно зі ст. 203 – штраф від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян із позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або обмеження волі на строк до п'яти років.

Третій вид розглянутого злочину – це злочини у сфері використання фінансових ресурсів. До такого виду злочину належать: шахрайство з фінансовими ресурсами (ст. 222), порушення порядку випуску (емісії) та обігу цінних паперів (ст. 223). Покарання за злочин згідно зі ст. 222 – штраф від п'ятисот до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеження волі на строк до трьох років, згідно зі ст. 223 та 224 – обмеження волі на строк від двох до п'яти років з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років [6].

Отже, можна дійти висновку, що банківська система знаходиться у зоні підвищеного ризику. Це обумовлюється тим, що практично вся банківська діяльність, починаючи від оформлення кредиту та закінчуючи інкасацією грошових коштів, є досить ризикованою. Значна кількість як зовнішніх, так і внутрішніх загроз можуть завдати роботі банку, його співробітникам і клієнтам суттєвих втрат. За умов, що склалися, необхідно звернути увагу на заходи попередження злочинів. Тому, щоб надалі уникати таких злочинів, банківські установи повинні ретельно перевіряти персонал перед прийомом на роботу, чітко дотримуватися єдиних стандартів документації і процедур, виконувати перевірку наявних і потенційних клієнтів, забезпечувати інформаційну безпеку з боку адміністрації та співробітників банківських установ (використання засобів технічного характеру з метою недопущення розповсюдження інформації, що може становити банківську таємницю в мережі Інтернет), забезпечувати нормативно-правове регулювання фінансово-кредитних відносин із боку державних контрольно-наглядових органів.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Попович В. М. Правові основи банківської справи та її захист від злочинних посягань. Київ: Правові джерела, 1995. 325 с. **2.** Методичні рекомендації Генеральної прокуратури України «Щодо виявлення, розкриття та розслідування злочинів, що вчиняються з використанням банківських послуг та технологій». Київ, 2008. 32 с. **3.** Ларичев В. Д. Преступления в кредитно-денежной системе и противодействие им. УПП. М.: ИНФРА-М, 1996. С. 75–168. **4.** Яблоков Н. П. Криминалистическая характеристика финансовых преступлений. *Вестник Московского университета.* 1999. № 1. С. 33–34. **5.** Ваш електронний гаманець – під загрозою. Щоміті з нього можуть поцупити те, що нажите непосильною працею. URL: http://tsn.ua/groshi/. **6.** Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 № 2341-III // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РЕОРГАНІЗАЦІЇ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

УДК 342.9:351.825

Нецвітаєва О. І.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено питання правового регулювання реорганізації юридичних осіб. На основі аналізу чинного законодавства висвітлено неузгодженості, що пов'язані з таким регулюванням. Обґрунтовано пропозиції, що спрямовані на удосконалення чинного законодавства, що регулює порядок припинення юридичних осіб шляхом реорганізації.*

Ключові слова: *юридичні особи, реорганізація, договір, поглинання, ринкові відносини, правове регулювання.*

Аннотация. *Исследованы вопросы правового регулирования реорганизации юридических лиц. На основании анализа действующего законодательства освещены несогласованности, связанные с таким регулированием. Обоснованы предложения, направленные на совершенствование действующего законодательства, регулирующего порядок прекращения юридических лиц путем реорганизации.*

Ключевые слова: *юридические лица, реорганизация, договор, поглощения, рыночные отношения, правовое регулирование.*

Annotation. *Examines the issues of legal regulation of reorganization of legal entities. based On the analysis of the current legislation highlights the inconsistencies associated with such regulation. Substantiated proposals aimed at improving legislation regulating the procedure of termination of legal entities through reorganization.*

Keywords: *legal entity, reorganization, contract, acquisition, market relations, legal regulation.*

На сьогодні в умовах розвитку та вдосконалення ринкових відносин в Україні особливо важливим є вирішення питань, пов'язаних із припиненням юридичних осіб зі збереженням правонаступництва. Значно посилився інтерес, перш за все, до такого способу припинення юридичних осіб, як реорганізація, що зумовлено в основному економічними причинами, насамперед необхідністю зміцнення позицій того чи іншого суб'єкта господарювання на відповідному ринку. Водночас досі існує низка проблем, що стосуються правового регулювання реорганізації юридичних осіб. Тому постає нагальна потреба їх детального теоретичного аналізу.

Певною мірою ця наукова проблематика при¬вернула увагу фахівців, які спеціалізуються в галузі цивільного права. Висвітленню низки актуальних аспектів присвятили праці такі вчені, як І. Кучеренко, Н. Щербакова, О. Кібенко, О. Янкова, І. Фатєєва, Б. Архіпов та ін. Слід, однак, підкреслити, що у численних публікаціях, присвячених цій проблематиці, ще недостатньо розглянуто окремі пи¬тання, що стосуються теоретичного аналізу цивільно-правових норм, які регулюють порядок реорганізації юридичних осіб.

Цивільний кодекс України не містить визначення поняття «реорганізація юридичних осіб». Відповідно до ч. 2 ст. 59 Господарського кодексу України у разі реорганізації суб'єктів господарювання усі майнові права та обов'язки кожного з них переходять до суб'єкта господарювання, утвореного внаслідок реорганізації. Слід підкреслити, що саме реорганізація є історично першим способом припинення юридичних осіб із правонаступництвом, з якого й дістало подальший розвиток законодавство про реорганізацію на території сучасних пострадянських держав.

Метою і причиною зростання кількості угод щодо реорганізації та погли¬нання в Україні фахівці вбачають у необхідності підвищення конкурентоспроможності компаній, симетричної відповіді на дії конкурен¬тів, що укрупнюються, конкурувати на міжнародному рівні; фактичній відсутності альтернативних джерел різкого підвищення капіталізації та налаштуванні прозорого бізнесу [1].

Правове регулювання порядку реорганізації юридичних осіб здійснюють, перш за все, такі нормативно-правові акти: Цивільний і Господарський кодекси України, Закони України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців» від 15 травня 2003 р., «Про господарські товариства» від 19 вересня 1991 р. Положення про порядок реєстрації випуску акцій та інформації про їх емісію під час реорганізації товариств, затверджене рішенням Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 30 грудня 1998 р. № 221, зареєстроване Міністерством юстиції України 4 березня 1999 за № 137/3430.

Проаналізувавши ці нормативно-правові акти, вважаємо, що порядок здійснення реорганізації юридичних осіб все ж потребує удосконалення. Насамперед необхідно внести зміни у ч. 3 ст. 34 Закону України «Про

© Нецвітаєва О. І., 2016

державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців», згідно з якою, у разі припинення юридичної особи шляхом реорганізації або приєднання, рішення про припинення юридичної особи підписується уповноваженими особами юридичної особи або юридичних осіб, що припиняються, та юридичної особи-правонаступника, оскільки правонаступника (у разі реорганізації юридичних осіб) ще не існує. Враховуючи те, що, відповідно до ч. 7 ст. 34 цього Закону, державному реєстратору надається право залишити документи без розгляду, якщо рішення щодо припинення юридичної особи оформлено з порушенням ч. 3 ст. 34, вимогу про необхідність підписання рішення щодо припинення юридичної особи для внесення до Єдиного державного реєстру запису про нього уповноваженою юридичною особою правонаступника (у випадку реорганізації юридичних осіб) можна вилучити.

Як бачимо, договори про реорганізацію все ж неможливо ототожнити ні з установчими документами (перелік установчих документів чітко визначений законодавством, зокрема ст. 57 ГК України), ні з договором простого товариства (оскільки цей договір, відповідно до ст. 1130 ЦК України, не передбачає створення юридичної особи), ні з різновидом договорів із майновими комплексами (оскільки перехід всього майна, прав та обов'язків від юридичної особи-правопопередника (правопопередників) до її правонаступника (правонаступників) відбувається на підставі закону, а не договору чи іншого цивільно-правового правочину. При цьому передача майнового комплексу є лише наслідком універсального правонаступництва і відбувається не тільки і не на базі реорганізаційного договору, бо в основі правонаступництва при реорганізації лежить складний юридичний склад, в якому вказаний договір визначається лише як один з елементів [2].

У разі реорганізації суб'єкта господарювання усі його майнові права й обов'язки переходять за роздільним актом (балансом) до нового суб'єкта господарювання, що утворений внаслідок реорганізації. У разі виділення одного або кількох нових суб'єктів господарювання до кожного з них переходять за роздільним актом (балансом) у відповідних частках майнові права й обов'язки реорганізованого суб'єкта. Тому більш обґрунтованою видається точка зору Є. Дівер [3] та І. Кучеренко [4], котрі визначають ці договори як самостійні види договорів.

Враховуючи особливості та специфіку різних видів юридичних осіб, закріпленню в ЦК підлягає лише загальна вимога про обов'язковість укладення договорів про реорганізацію (приєднання), а вимоги щодо них, в тому числі їх істотні умови, повинні визначатися на рівні інших нормативно-правових актів. Тому ст. 106 Цивільного кодексу України, можливо, треба доповнити ч. 3, в якій зазначити: «У разі припинення юридичних осіб шляхом реорганізації та приєднання, юридичні особи, що припиняються, укладають договір про реорганізацію та приєднання, який затверджується рішенням засновників (учасників) цих юридичних осіб або органу, який прийняв рішення про їх припинення та містить відомості про умови та порядок реорганізації та приєднання».

Досліджуючи питання реорганізації юридичних осіб, слід зазначити, що в праві ЄС виділяють два способи реорганізації (табл. 1) [5]:

Таблиця 1

Способи реорганізації юридичних осіб ЄС

Спосіб	Сутність
Об'єднання з утворенням нової компанії	Операція по закриттю декількох компаній без проведення офіційної ліквідації і переводу до нової компанії, яку вони організують, всіх своїх активів і пасивів в обмін на випуск (для володільців акцій компанії (компаній), що передається (передаються)) акцій в новій компанії;
Об'єднання, пов'язане з поглинанням компанії	Операція по закриттю однієї чи більше компаній без проведення офіційної процедури ліквідації і переводу в іншу (вже існуючу) компанію всіх своїх активів і пасивів в обмін на випуск (для володільців акцій компанії (компаній), що передається (передаються)) акцій в компанії, що здійснює їх придбання

Кожна юридична особа самостійно, спираючись на зарубіжний досвід, може обрати кращий для себе спосіб реорганізації [6].

Отже, конкретизуючи деякі проблеми, незважаючи на загалом достатнє правове регулювання реорганізації юридичних осіб, все ж необхідно усунути деякі термінологічні неузгодженості окремих підзаконних нормативно-правових актів з ЦК та ГК України, удосконалити положення Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців», що регулюють порядок внесення до Єдиного державного реєстру запису про рішення засновників (учасників) юридичної особи або уповноваженим ним органом щодо припинення юридичної особи шляхом реорганізації, закріпити в ЦК України загальну норму про обов'язкове укладення договорів про реорганізацію (та приєднання) юридичних осіб, а також розглянути економічно-обґрунтовану можливість зміни граничних критеріїв визначення концентрації суб'єктів господарювання, що потребує обов'язкового отримання дозволу АМК, закріплених в Законі України «Про захист економічної конкуренції» [7].

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Щербакова Н. Поняття та правова природа договорів про реорганізацію та приєднання господарських товариств. *Вісник господарського судочинства.* 2008. № 4. С. 201–207. **2.** Самойленко В. Некоторые юридические аспекты сделок по слиянию и поглощению в Украине. *Юридичний радник.* 2014. № 4. С. 4–7. **3.** Дивер Е. П. Правовое регулирование реорганизации коммерческих организаций: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. М., 2002. 242 с. **4.** Кучеренко І. М. Організаційно-правові форми юридичних осіб приватного права: монографія. Київ, 2010. 328 с. **5.** Кібенко О. Р. Сучасний стан та перспективи правового регулювання корпоративних відносин: порівняльно-правовий аналіз права ЄС, Великобританії та України. URL: https://mydisser.com/en/avtoref/view/16494.html. **6.** Рябота В. Право вимагати викупу акцій при злитті (приєднанні та поглинанні) акціонерних товариств. *Підприємництво, господарство і право.* 2014. № 11. С. 13–18. **7.** Спасибо-Фатеева И. Проблемы реорганизации акционерных обществ. *Предпринимательство, хозяйство и право.* 1999. № 5. С. 5–9.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕДУРИ УКЛАДАННЯ КРЕДИТНИХ ДОГОВОРІВ

УДК [336.27:334.752]:336.221.24(477)

Нечитайло І. В.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано законодавство України й умови кредитування провідних банків нашої країни. Визначено проблеми правового регулювання для стабільного функціонування кредитних правовідносин. Запропоновано напрями розв'язання цих недоліків.*

Ключові слова: *кредитні правовідносини, кредитоспроможність, платоспроможність, кредитний ризик, кредит.*

Аннотация. *Проанализированы законодательство Украины и условия кредитования ведущих банков нашей страны. Определены проблемы правового регулирования для стабильного функционирования кредитных правоотношений. Предложены направления решения этих недостатков.*

Ключевые слова: *кредитные правоотношения, кредитоспособность, платежеспособность, кредитный риск, кредит.*

Annotation. *The legislation of Ukraine and the credit conditions of the leading banks in our country has been analyzed in this article. It was determined the problems of the legal regulation for the stable functioning of credit relations. Directions of solution of these shortcomings has been proposed.*

Keywords: *credit relationship, creditworthiness, solvency, credit risk, credit.*

Кредитні правовідносини є обов'язковою умовою функціонування економіки. Зараз на Україні в банківському секторі погіршився стан справ з ліквідністю, відбулася девальвація національної валюти, істотно зменшилися доходи населення та з'явилися інші негативні фактори, що спричинило велику кількість судових спорів для здійснення кредитних договорів, договорів банківського вкладу, забезпечення договірних зобов'язань, звернення стягнення на заставлене майно, визнання договорів кредиту, поруки, застави, іпотеки недійсними. Значна кількість суперечок виникає через неможливість своєчасного виконання взятих на себе договірних зобов'язань як з повернення кредиту, так і вкладу через зміни у фінансовому стані учасників таких правовідносин, нерідко наявний і суб'єктивний фактор, пов'язаний з небажанням однієї зі сторін з різних підстав повернути отримане за договором.

Вивченням проблем кредитних правовідносин присвячені праці багатьох учених. Так, В. О. Поливач проаналізувала останні законодавчі зміни та правові позиції вищих судових інстанцій, спрямовані на врегулювання

© Нечитайло І. В., 2016

справ, що виникають із кредитних правовідносин [1], В. М. Юрах визначив основні проблеми забезпечення стабільності кредитних правовідносин у сфері банківської діяльності [2], Г. Ф. Фомін визначив шляхи вдосконалення правового регулювання кредитних відносин [3].

Метою дослідження є визначення основних заходів внесення змін до законодавства для підтримки розвитку кредитних правовідносин на Україні.

Кредитні правовідносини на Україні законодавчо врегульовані нормами цивільно-правового зобов'язального інституту «Позика. Кредит. Банківський вклад» (гл. 71 Цивільного кодексу України; далі – ЦК), Законом України «Про банки і банківську діяльність» від 7 грудня 2000 р. № 2121-ІІІ, Податковим кодексом України та іншими відповідними правовими актами.

Кредитні правовідносини виникають із кредитного договору Відповідно до ст. 47 Закону України «Про банки і банківську діяльність» операції, визначені пп. 1–3 ч. 1 цієї статті (у тому числі розміщення залучених коштів від свого імені, на власних умовах та на власний ризик), належать до виключно банківських операцій, здійснювати які дозволяється тільки юридичним особам, які мають банківську ліцензію. Таким чином, можна зробити висновок, що кредитування здійснює саме банк, який отримав відповідну ліцензію, а не його структурні одиниці (відділення, філії). Проте, якщо структурній одиниці надано відповідні повноваження (згідно з положенням, статутом, довіреністю), то вона має право укладати кредитні договори від імені банку. Стороною за договором у таких випадках є банк, а не його структурна одиниця. І саме банк (а не його структурна одиниця) має бути стороною у справі. У зв'язку з цим виникають протиріччя, коли суди визнають стороною у цій категорії справ структурні банківські підрозділи, а не сам банк як юридичну особу [4].

Доцільно виділити процедуру перед укладанням кредитних договорів у діях позичальника та банку на підставі відображених у нормативних актах вимог до відносин між ними. Так, відповідно до Правил надання банками України інформації споживачу про умови кредитування та сукупну вартість кредиту, затверджених Постановою Правління Національного банку України від 10.05.2007 № 168, банк повинен надавати споживачу при першому зверненні до банку повну, необхідну, доступну, достовірну та своєчасну інформації про сукупну вартість споживчого кредиту (кредиту на поточні потреби, кредиту в інвестиційну діяльність, іпотечного кредиту) з урахуванням процентної ставки за ним, вартості всіх супутніх послуг, а також інших фінансових зобов'язань споживача, які пов'язані з отриманням, обслуговуванням і погашенням кредиту (у тому числі наданого у формі кредитної лінії, овердрафту за картковим рахунком тощо) і мають бути оплачені споживачем згідно з вимогами законодавства України та/або кредитного договору про надання споживчого кредиту [5]. Проте у законодавстві чітко не визначено, які умови може виставляти банк до клієнта – отримувача послуги перед укладенням кредитного договору. Вони зазвичай встановлюються банками індивідуально. Хоча, на наш погляд, законом має бути надано певний перелік вимог щодо доходу позичальника за його кредитоспроможності, а принципи й умови визначення кредитоспроможності повинні бути визначені Національним Банком України. Фактичні умови надання інформації позичальникам можливо розглянути на підставі відповідних рекламних проектів або публічних пропозицій банків [3].

У табл. 2 проаналізовано основні вимоги банків для надання кредиту готівкою клієнту. Згідно з цими вимогами можна сказати, що для надання кредиту фізичним особам банки вимагають тільки пред'явлення паспорту та ідентифікаційного номера платника податків. Зараз банки мають власні внутрішні положення та методики аналізу кредитоспроможності позичальника. У зв'язку з цим можливе неповне оцінювання банками платоспроможності позичальників і виникнення кредитних ризиків, а також спорів, що виникають із кредитних правовідносин, що неодмінно позначаються на стабільності та рівні капіталізації банківської системи України.

Таблиця 2

Основні вимоги банків для надання кредиту готівкою

Інформація про послугу	**«ОТП банк»**		**UniCredit Bank**	**«КРЕДІ АГРІКОЛЬ БАНК»**
	«Святковий»	**«Експрес»**		
Сума кредиту, грн	30000-100000	1500–30000	До 2000000	До 50000
Вік позичальника	Від 25 років	Від 25 років	21–65 років	25–65 років
Офіційне працевлаштування позичальника	Більше 6 місяців	Не менше 4 місяців	Повинен мати офіційне працевлаштування	Не менше 12 місяців
Документи позичальника	Паспорт громадянина України; ідентифікаційний номер; для отримання кредиту на суму більше 50 000 грн довідка про доходи	Паспорт громадянина України; ідентифікаційний номер	паспорт громадянина України, оригінал пенсійного посвідчення (для пенсіонерів), документ, що підтверджує дохід (при оформленні кредиту на суму від 40 тис. грн)	паспорт громадянина України; ідентифікаційний номер; для отримання кредиту на суму більше 20 000 грн довідка про доходи за останні 6 місяців

Проаналізувавши законодавство України та публічні пропозиції банків, можна зробити висновок, що на сьогодні банки використовують власні показники оцінювання кредитоспроможності клієнтів, деякі вимагають тільки паспорт та ідентифікаційний код. Вважаємо, що банк обов'язково повинен перевіряти платоспроможність позичальника шляхом оцінки даних про доходи фізичної особи та ризики витрат цих доходів. Тому держава повинна прийняти певні законодавчі акти, де представлені документи, які повинен надавати позичальник для детальної оцінки його платоспроможності. В результаті такі законодавчі акти налагодять довірчі відносини банків із населенням, що сприятиме мінімізації моральних і матеріальних збитків громадян і кредитодавців. Також банк повинен надавати споживачу при першому зверненні до банку повну, необхідну, доступну, достовірну та своєчасну інформацію про сукупну вартість споживчого кредиту (кредиту на поточні потреби, кредиту в інвестиційну діяльність, іпотечного кредиту) з урахуванням процентної ставки за ним, вартості всіх супутніх послуг, а також інших фінансових зобов'язань споживача, які пов'язані з отриманням, обслуговуванням та погашенням кредиту (у тому числі наданого у формі кредитної лінії, овердрафту за картковим рахунком тощо) і мають бути оплачені споживачем згідно з вимогами законодавства України та/або кредитного договору про надання споживчого кредиту. Законом має бути надано певний перелік вимог щодо доходу позичальника за його кредитоспроможності, а принципи й умови визначення кредитоспроможності повинні бути визначені Національним Банком України.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Пешкова А. С.

Література: 1. Поливач В. Підвідомчість справ, що виникають із кредитних правовідносин. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки.* 2012. Вип. 94. С. 80–83. **2.** Юрах В. М. Проблеми забезпечення стабільності кредитних правовідносин у сфері банківської діяльності. *Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія: Право.* 2014. Вип. 1. С. 142–146. **3.** Фомін Г. Ф. Правове регулювання кредитних відносин. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ.* 2011. № 2. С. 272–277. **4.** Про банки і банківську діяльність: Закон України від 7.12.2000 № 541-VII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/. **5.** Про затвердження Правил надання банками України інформації споживачу про умови кредитування та сукупну вартість кредиту: Постанова Правління Національного банку України від 10.05.2007 № 168 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0541–07.

ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ НА РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРАЦІВНИКА

УДК 331.108.2

Низова М. В.

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

Анотація. *Розглянуто питання матеріального стимулювання персоналу та його вплив на трудовий потенціал працівників. Розглянуто особливості сучасної системи матеріального стимулювання на вітчизняних підприємствах, наведено їх порівняння зі світовими аналогами. Запропоновано шляхи вдосконалення системи матеріального стимулювання як напрямку розвитку трудового потенціалу.*

Ключові слова: *матеріальне стимулювання, преміювання, доплати, мотивація, управління персоналом, трудовий потенціал, заробітна плата, кваліфікація.*

© Низова М. В., 2016

Аннотация. *Рассмотрены вопросы материального стимулирования персонала и его влияние на трудовой потенциал работников. Рассмотрены особенности современной системы материального стимулирования на отечественных предприятиях, и приведен сравненительный анализ с мировыми аналогами. Предложены пути совершенствования системы материального стимулирования как направления развития трудового потенциала.*

Ключевые слова: *материальное стимулирование, премирование, доплаты, мотивация, управление персоналом, трудовой потенциал, заработная плата, квалификация.*

Annotation. *The questions of material incentives for staff and its impact on the employment potential employees. The features of a modern system of financial incentives to domestic enterprises, and are comparing them with international counterparts. The ways of improvement of material incentives as the direction of employment potential.*

Keywords: *incentives, bonus, copayment, motivation, personnel management, labor potential, wages, skilled.*

Актуальність проблем матеріального стимулювання праці не заперечується ні наукою, ні практикою, оскыльки від чіткої розробки ефективної системи мотивації залежить не тільки підвищення соціальної і творчої активності конкретного працівника (менеджера, робітника), але і кінцеві результати діяльності підприємств різних організаційно-правових форм власності, виробничої і невиробничої сфер діяльності.

Проблеми матеріального стимулювання працівників підприємств завжди були і залишаються найбільш актуальними незалежно від суспільно-політичного ладу, який функціонує в окремо взятій країні і всієї світової спільноти в цілому, оскільки від чітко розроблених систем мотивації залежать кінцеві результати підприємств в їх багатогранній соціально-економічної діяльності, особливо в галузі впровадження у виробництво інноваційних процесів, заходів науково-технічного прогресу.

Проблеми стимулювання праці персоналу розглядались у працях таких відомих вчених, як: Іванісова О. В., Колота А. М., Кобеца Е. А., Танаєва В. В. та ін.

Мета цієї роботи полягає в дослідженні особливостей організації системи матеріального стимулювання персоналу на вітчизняних підприємствах та впливу мотивації на трудовий потенціал.

Предметом дослідження є механізми, методи та технології організації системи матеріального стимулювання персоналу.

Об'єктом дослідження є персонал підприємств.

Трудовий потенціал працівника залежить від багатьох факторів, як напряму пов'язаних з трудовим процесом, так і цілком побічних. Одним із чинників формоутворення потенціалу працівників є стимулювання персоналу. Стимулювання праці – це створення певної її зовнішньої ситуації, яка спонукала б особистість діяти відповідним чином. Зовнішня ситуація – це практика відносин, умови життєдіяльності, які формують потреби й інтереси робітників.

У зв'язку з цим необхідно розрізняти фактори, що безпосередньо визначають трудову діяльність (умови, організація і зміст праці, розмір заробітної плати тощо), і фактори, що опосередковано впливають на працю (місце проживання, сімейне положення, житлово-побутові умови тощо) [1].

Матеріальне стимулювання являє собою набір доплат і премій, котрі виплачуються працівникам із різних причин. Різновиди доплат і премій показано на рис. 1.

У різних країнах віддають перевагу різними видам винагород. Згідно з цим формуються різні преміальні моделі. З усього розмаїття моделей систем стимулювання праці можна виділити як найбільш характерні японську, американську та французьку [2].

Для японської моделі характерним є перевищення темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання заробітної плати. Це означає, що працівники більше настроєні на сам процес праці, ніж на отримання гідної винагороди. Такі темпи зростання трудових показників свідчать про високий рівень відданості та патріотизму. Саме тому держава майже не приймає жодної ролі в заохоченні працівників до роботи. Така система стимулювання праці може функціонувати лише в суспільстві з високим розвитком самосвідомості.

В основі системи мотивації праці в США знаходиться оплата праці. Найбільшого поширення набули різні модифікації погодинної системи оплати праці з нормованими завданнями, доповнені різноманітними формами преміювання [3]. Особливістю Американської системи є дуже висока заробітна плата та відсутність премій. Премії не виплачуються, тому що заробітна плата вважається достатньою винагородою і фактично вже включає в себе премію.

Французька модель мотивації праці характеризується великою різноманітністю економічних інструментів, включаючи стратегічне планування та стимулювання конкуренції, гнучкою системою оподаткування. Відмітна особливість її – включення стратегічного планування в ринковий механізм. Базисом ринкових відносин у французькій моделі є конкуренція, яка безпосередньо впливає на якість продукції, задоволення потреб населення в товарах і послугах, зменшення витрат виробництва [4].

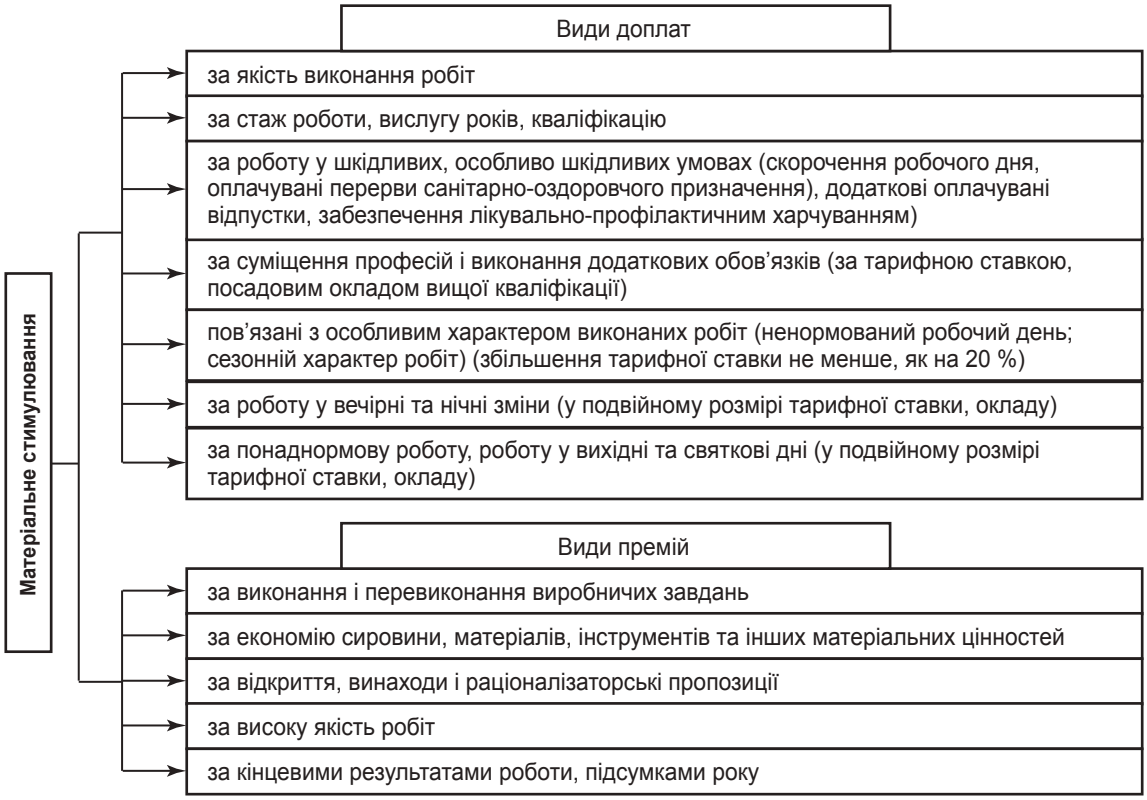

Рис. 1. **Матеріальне стимулювання за видами доплат і премій** [2]

Але в кожній країні люди обирають власні мотивуючі чинники. Кожен працівник формує власний, необхідний саме йому соціальний пакет. Незалежні дослідження виявили лідерів і аутсайдерів серед стимулів праці. Їх розподіл можна побачити на рис. 2.

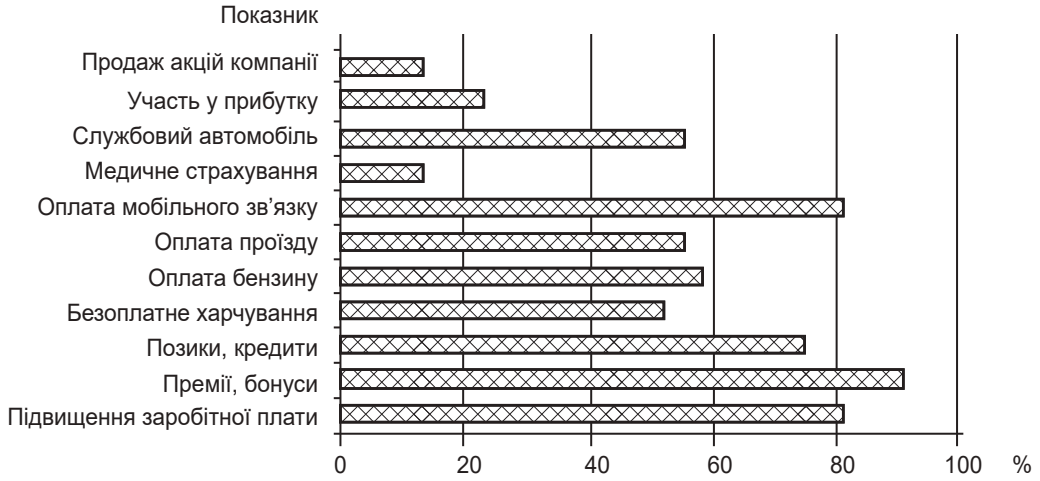

Рис. 2. **Популярність матеріальних методів стимулювання** [3]

Найбільш високий рейтинг серед матеріальних методів мотивації залишається за стимулюванням через регулювання питань, пов'язаних із оплатою праці. Оплата праці – це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому вираженні, яку згідно з трудовим договором власник або уповноважений ним орган сплачує працівнику за виконану роботу. Система оплати праці викликає у людей відчуття захищеності та впевненості, включає дієві засоби стимулювання та забезпечує процес відтворення затраченої енергії. За своєю суттю система оплати праці на підприємстві є основою системи мотивації працівників.

Вивченню питання про те, як гроші стимулюють і задовольняють працівників, присвячені багаторічні практичні дослідження і теоретичні дослідження. Практично кожне самостійне дослідження питання пріоритетності матеріального стимулювання щодо всіх інших видів заохочення завершувалося на користь першого [5].

Грошове заохочення стабільно виходило на перше місце серед п'яти основних видів. Однак на ступінь пріоритетності грошового й інших видів заохочення впливає безліч різних чинників. Гроші, наприклад, можуть порізному розглядатися на різних стадіях кар'єри. Після досягнення певного рівня забезпеченості грошове заохочення може розглядатися як другорядне; а на перше місце можуть вийти такі стимули, як визнання, просування по службі, реальність і значущість яких водночас має конкретний грошовий вираз. Тому система матеріального стимулювання на підприємстві повинна бути лише складовою частиною загальної системи мотивації персоналу та розглядатися в комплексі з нею [6].

Практичний підхід до організації системи матеріального стимулювання має здійснюватися з урахуванням особливостей конкретної організації, традицій і правил, галузевої специфіки, особливостей внутрішнього клімату організації і поставлених цілей.

У подальшому сфера матеріального стимулювання праці може бути розвинена за допомогою нових світових тенденцій. Зрозуміло що людина завжди бажатиме отримувати гідну оплату своєї праці, але форми оплати з часом мають схильність до змін на більш зручні. Від форми оплати праці залежить внутрішня мотивація працівника до роботи, а отже, видозмінюватимуться і системи преміювання.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Іванісов О. В.

Література: 1. Ветлужскіх Е. Мотивація і оплата праці: Інструменти. Методики. Практика. М.: Альпіна Бізнес Букс, 2007. 133 с. **2.** Іванісов О. В., Єрмоленко О. А., Доровський О. Ф. Управління трудовим потенціалом Харків: ХНЕУ, 2008. 340 с. **3.** Кобец Е. А., Корсаков М. Н. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2006. 102 с. **4.** Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 1998. 224 с. **5.** Танаев В. В. Оценка персонала: инструмент настройки систем развития и мотивации компании (типологический подход) // Управление человеческим потенциалом. 2006. № 3. URL: http://grebennikon.ru/cat-211-2-3.html. **6.** Рибаков М. Мотивація персоналу в проекті // Мотивація і оплата праці. 2006. № 3. URL: http://ecsoman.edu.ru/db/msg/8676.html.

АНАЛІЗ СИСТЕМ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 005.642.5

Низова М. В.

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

Анотація. *Досліджено сутність і наявні методи оцінки персоналу підприємства. Розглянуто методичне забезпечення оцінки персоналу з використання методу «360 градусів».*

Ключові слова: *персонал підприємства, система оцінювання персоналу, методи оцінювання персоналу, принципи оцінювання персоналу, оцінка особистих якостей, оцінювання результатів праці.*

Аннотация. *Исследованы сущность и существующие методы оценки персонала предприятия. Рассмотрено методическое обеспечение оценки персонала по использованию метода «360 градусов».*

Ключевые слова: *персонал предприятия, система оценки персонала, методы оценки персонала, принципы оценки персонала, оценка личных качеств, оценка результатов труда.*

Annotation. *The essence and methods for evaluating existing personnel. Methodical provision of personnel evaluation method using "360".*

© Низова М. В., 2016

Keywords: *personnel, personnel evaluation system, methods of evaluation of personnel, personnel evaluation principles, evaluation of personal qualities, performance assessment work.*

Метою існування всіх підприємств є отримання прибутку. Кожна організація націлена на максимізацію фінансових вигід. Переслідуючи цю мету, підприємці відкрили багато рушійних факторів бізнесу, але основним ресурсом і рушійною силою був і лишається персонал підприємства. До певного часу ефективними методами мотивації були матеріальні методи. Коли ж з'ясували, що цей метод не єдиний і не має цілковитого впливу на працівників, у процесі розробки нематеріальних чинників мотивації стали застосовувати такі методи, як аналіз і моніторинг персоналу, в той же час з'явилося і поняття оцінки персоналу. За допомогою різних методів оцінки встановлюється відповідність працівника професійним і кваліфікаційним вимогам посади, яку він обіймає, посилює необхідність вивчення професійно-кваліфікаційної структури персоналу на мікроекономічному рівні, враховуючи при цьому сучасні аспекти роботи з персоналом підприємства: визначення наявних знань, умінь і навичок, виявлення потенціалу, врахування психологічних та особистісних характеристик кожного співробітника – все це може бути втілене при забезпеченні професійно-кваліфікаційної структури персоналу підприємства, заснованої на компетенціях.

Оцінка персоналу є невід'ємною частиною управління персоналом у всіх його підсистемах. Застосування системи оцінки персоналу дозволяє визначити значущість співробітників для підприємства та стимулювати зміни їх діяльності в кращу сторону. При правильній розробці та проведенні оцінка персоналу – це ефективний інструмент, що дозволяє виявити слабкі та сильні сторони діяльності працівників, скласти план професійного розвитку, побудувати відкриту корпоративну культуру та довірливі стосунки з керівником, підвищити прибутковість підприємства за рахунок більш ефективного управління персоналом.

Дослідженню системи оцінювання персоналу підприємства присвячено багато праць зарубіжних і вітчизняних учених, таких як Грішнова О. А. [1], Журавльов П. В. [2], Кулапов М. Н. [2], Сухарєв С. А. [2], Корнюшин В. Ю. [3], Куріна Н. С. [4]. Проте багатогранність і необхідність використання системного підходу до цієї проблеми потребують подальших досліджень

Метою цієї статті є аналіз наявних методів оцінки персоналу та обгрунтування актуальності та використання універсальних методів.

Оцінка персоналу набула популярності в кінці XX ст. Пов'язано це було з тим, що кількість освітніх закладів різко збільшилася, відповідно збільшивши число дипломованих спеціалістів, але на якості виконуваної роботи цей факт не відобразився. З метою аналізу реальних знань і можливостей робітників, їх відповідності займаним посадам і ввели спеціальну оцінку. Це нововведення дозволило керівництву переглянути свої погляди, а працівникам взяти участь у житті компанії, відчувши власну значущість, і можливість впливати на рішення керівництва. Виявлялося це у тому, що у більшості методів оцінки співробітники мали оцінити не лише власні якості, а і якості один одного.

Оцінювання персоналу – досить складна як в методичному, так і в організаційному плані робота. Перш за все, потрібно зазначити, що єдиної універсальної методики, придатної для вирішення всього комплексу завдань, які ставляться до оцінки персоналу, просто не існує. Поки що загальноприйнятої методики оцінки персоналу немає як у зарубіжній, так і у вітчизняній практиці. З цієї причини підприємства розробляють програму оцінки або користуються типовими методиками та рекомендаціями аналогічних підприємств. В більшості літературних джерел вказується, що до оцінки персоналу насамперед відноситься атестація (в деяких джерелах ці слова вважаються синонімічними).

Атестація – це визначення рівня відповідності. Атестація є однією з найбільш поширених форм оцінки роботи персоналу, а точніше – визначення рівня відповідності працівника займаній посаді і (або) місця, на яке він претендує. Співробітники більшості організацій з налагодженим менеджментом проходять процедуру атестації, як правило, раз на рік. Цілями атестації є оцінка результатів співробітника, виявлення недоліків у рівні підготовки, створення плану розвитку робітника, перевірка на сумісність із колективом, виявлення мотивації до роботи, визначення перспектив розвитку кар'єри робітника.

Існує кілька типів атестації (оцінки):

1) на основі об'єктивних критеріїв (оцінка кінцевих результатів роботи);

2) на основі суб'єктивних оцінок безпосередніх керівників;

3) методика «360 градусів» – кругова суб'єктивна оцінка персоналу, коли працівник оцінюється своїм керівником, колегами, підлеглими і клієнтами.

В іншій системі класифікації всі методи оцінки класифікуються за «градусами». Автори називають такі варіанти виміру, як «90, 180, 270, 360, 540 і 720 градусів». За умови системи оцінки 90 градусів власне оцінка також виконується безпосередньо керівником. При оцінці 180 градусів оцінює не лише керівник, а і сам робітник. Відповідно при 270 градусах додаються підлеглі, 360 – колеги, 540 – клієнти або постачальники. Також в цій теорії є показник у 720 градусів, де до всіх перерахованих суб'єктів додаються інвестори, акціонери та сім'я працівника, але

доцільність настільки широкого кола опитуваних підлягає обґрунтованим сумнівам, оскільки неможливо уявити підприємство, на котрому цей метод можна застосувати на практиці.

Проаналізувавши обидві класифікації, звернемо увагу на метод «360 градусів», котрий наявний в обох списках і є найбільш практичним і популярним. Ця оцінка персоналу є періодичною і може проводитися 1–2 рази на рік (за підсумками I і II півріччя, за рік). Принцип проведення оцінки співробітника заснований на методиці «360 градусів». Її називають «кругової оцінкою», бо про співробітника висловлюється не тільки його безпосередній начальник, а й підлеглі, колеги, а в деяких випадках і клієнти. Крім того, сам співробітник заповнює лист самооцінки.

Інструментарій оцінки за методикою «360 градусів» наведено за такими оцінними листами: оцінка керівником свого підлеглого, оцінка колег (по горизонталі), оцінка керівника підлеглими (анонімно), самооцінка, оцінка клієнта (Замовника).

Компетенції - критерії оцінки згруповані в чотири основні блоки, іуніверсальні у своєму застосуванні для широкого діапазону посад:

I. Професійні та ділові якості людини.

II. Командна праця.

III. Дисципліна.

IV. Особистісні якості.

Зведена таблиця за результатами обробки листів експертизи та рішення Атестаційної комісії зберігається в кадрових службах і є підставою для аналітичної роботи та побудови індивідуального профілю кожного співробітника, робочої групи або підрозділу в цілому. Оскільки результати оцінки визначають становище працівника на виробництві та перспективу його переміщення, то вони є важливим мотиваційним фактором покращення трудової діяльності і ставлення до праці. Підприємство не може розраховувати на довготривалий розвиток без ефективного управління людьми й організації їх діяльності. Основою забезпечення цього і є оцінка кадрів як ключова позиція для удосконалення мотивації персоналу, підвищення якості трудової діяльності.

Обов'язковою умовою будь-якого методу оцінки персоналу є надання робітнику, котрий проходив оцінку, результатів дослідження. Опитування підлеглих, керівників і колег проходить на анонімній основі, і результати збираються у зведену таблицю. Зведена таблиця за результатами обробки листів експертизи та рішення Атестаційної комісії зберігається в кадрових службах і є підставою для аналітичної роботи та побудови індивідуального профілю кожного співробітника, робочої групи або підрозділу в цілому.

Проаналізувавши найбільш уживані методи оцінки персоналу, можна дійти висновку, що універсальної системи оцінки назвати не можна. На кожному підприємстві існують власні розробки та варіації. На сьогодні оцінка персоналу в Україні знаходиться не на найвищому рівні, але компанії зацікавлені в розвитку цієї сферу у подальшому. Найбільш популярним методом оцінки є метод «360 градусів», але за умови практичного використання він також зазнає певних варіативних перетворень.

В перспективі використання результатів нашого дослідження дозволить розробити універсальний підхід до формування системи оцінки персоналу на вітчизняних підприємствах.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мішина С. В.

Література: 1. Гришнова Е. А. Оценка персонала: современные подходе к обеспечению эффективности. *Управление человеческими ресурсами: проблемы теории и практики.* 2005. № 7. С. 42–50. **2.** Журавлев П. В., Кулапов М. Н., Сухарев С. А. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников: монография. М.: Изд-во Рос. экон. акад. Екатеринбург: Деловая книга, 2009. 232 с. **3.** Корнюшина В. Ю. Оценка и аттестация персонала. М.: МІЕМП, 2012. 120 с. **4.** Куріна Н. С., Рівненська В. В. Особливості оцінки персоналу в новій економічній ситуації. *Вісник ЖДТУ. Серія: Економічні науки.* 2012. № 2. (60). С. 207–211. **5.** Неплюєва А. ASSESSMENT CENTER: технологія оцінки та розвитку персоналу. *Довідник кадровика.* 2010. № 1. С. 90–92. **6.** Оцінка персоналу. URL: http://www.activebisgroup.com.ua/articles/advices_to_employers / ranking//.

ОБҐРУНТУВАННЯ ПІДХОДІВ ДО ЕФЕКТИВНОСТІ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 331.103

Низова М. В.

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

Анотація. *Розглянуто різні методи дослідження ефективності оцінки персоналу на підприємстві. Структуровано етапи розвитку методів оцінювання. Досліджено вітчизняні методи оцінки персоналу, порівняно з іноземними аналогами. Запропоновано шляхи підвищення ефективності українських методів оцінки персоналу.*

Ключові слова: *ефективність, оцінка персоналу, критерії оцінки, моніторинг, соціологічне опитування, дослідження, система управління, атестація, процедура оцінки, персонал.*

Аннотация. *Рассмотрены различные методы исследования эффективности оценки персонала на предприятии. Структурированы этапы развития методов оценки. Исследованы отечественные методы оценки персонала, сравнены с иностранными аналогами. Предложены пути повышения эффективности украинская методов оценки персонала.*

Ключевые слова: *эффективность, оценка персонала, критерии оценки, мониторинг, социологический опрос, исследование, система управления, аттестация, процедура оценки, персонал.*

Annotation. *The article describes the various methods of efficiency evaluation of staff at the company. Structured stages of evaluation methods. Research methods for assessing national staff compared with foreign counterparts. The ways of improving the efficiency of ukrainian methods.*

Keywords: *efficiency, personnel evaluation, evaluation criteria, monitoring, surveys, research, control system, certification, evaluation procedure, staff.*

Будь-яка організація час від часу має проводити оцінку персоналу, щоб забезпечити якісне виконання трудових функцій та успішний розвиток підприємства. Такий аналіз виявляє лідерів та аутсайдерів компанії, демонструє інтенсивність неформальних зв'язків у комплексі з трудовими показниками працівників. Завдяки якісній оцінці персоналу компанії знаходять шляхи вдосконалення, коригують знайдені помилки та формують перспективи.

Сьогодні тема оцінки персоналу є більш ніж доцільною, оскільки сучасні вітчизняні підприємства тільки обирають зручні методи моніторингу. Сучасних методів оцінки персоналу неймовірно багато, існують стандартні та нестандартні методи, градусні методи оцінки, методи алфавітно-числової оцінки тощо. Також серед HR-спеціалістів спостерігається тенденція до проведення моніторингу робітників ще під час прийому на роботу. Всі ці методи показують персонал із різних боків, але повну картину можна спостерігати лише в результаті комплексної оцінки персоналу, котра включає в себе якусь частину від усіх методів.

Тема оцінки персоналу досліджувалася багатьма вітчизняними та зарубіжними вченими, такими як: Г. Руденко, А. Пономарев, Т. Беркутова, М. Мескон, Г. Мінцберг, П. Друкер. Ними було запропоновано нові шляхи оцінки персоналу. Але на сьогодні тема моніторингу персоналу не є повністю розкритою і вимагає подальших досліджень.

Основною метою статті є аналіз теоретичних і практичних аспектів ефективності організації оцінювання персоналу на підприємстві та розробка пропозицій щодо її удосконалення.

Оцінка персоналу – це цілеспрямований процес визначення відповідності якісних характеристик персоналу (здібностей, умінь, мотивів) вимогам посади або робочого місця. Оцінка персоналу передбачає порівняння певних характеристик людини – професійно-кваліфікаційного рівня, ділових якостей, результатів праці з відповідними параметрами, вимогами, еталонами. Оцінка персоналу полягає у визначенні того, якою мірою кожний працівник досягає очікуваних результатів у праці та відповідає тим вимогам, які випливають із його виробничих завдань [2].

Визначення ефективних методів оцінки персоналу є однією з основних цілей працівників управлінського апарату. Для оцінки персоналу підприємства застосовуються різні методи. Більшість із них була визначена ще в минулому столітті, але також існують і нові методи моніторингу робітників. Розрізняють традиційні та нетрадиційні методи оцінки персоналу. Їх порівняння наведено у табл. 1.

© Низова М. В., 2016

Таблиця 1

Методи оцінки персоналу [1]

Показник	Традиційний метод	Нетрадиційний метод
Стратегічні цілі	Зростання частки ринку, підвищення якості продукції, зниження витрат	Поліпшення якості обслуговування клієнтів, зниження витрат
Стації розвитку організації	Створення, зростання, зрілість, спад	Зростання, зрілість
Характеристика робочої сили	Середовище і вища ланка управління; інженерно-технічний персонал; робочі; працівники інфраструктури	Топ-менеджери; середня ланка управління
Організаційна структура	Ієрархічна	Органічна
організаційна культура	Цільова	Точкова
Зовнішнє середовище	Визначена	Невизначене

Згідно інформацією, наведеною в табл. 1, можна зрозуміти, що традиційний метод оцінки персоналу передбачає оцінку безпосередньо керівником. Такий метод може бути ефективними у великих ієрархічних організаціях які працюють в умовах досить стабільного зовнішнього середовища. Але недоліком таких методів є цілковита суб'єктивність рішень та однобічність погляду.

Нетрадиційні методи розглядають робочу групу (підрозділ, бригаду, колектив) і роблять акцент на оцінці працівника його колегами і здатності працювати в групі; оцінка окремого працівника та робочої групи проводиться з урахуванням результатів всієї організації, і до уваги береться не тільки успішне виконання сьогоднішніх функцій, а й здібності до професійного розвитку й освоєння нових професій і знань. Нетрадиційні методи почали застосовуватись 15 років тому, але вже зараз виступають як «стандартні» методи оцінки в багатьох фірмах світу. В літературних джерелах виділяють цілу систему методів. Розглянемо їх застосування на українських підприємствах [4].

На вітчизняних підприємствах досить широко використовується метод експертної оцінки ділових якостей фахівців і керівників. Для об'єктивності оцінки утворюється експертна група у складі: експертів (2–3 людини), які займають посади вище, ніж оцінюваний працівник, включаючи безпосереднього начальника; два експерта – працівники, які займають посади однакового рангу з оцінюваною особою; два експерти – працівники, які знаходяться в підпорядкуванні в особи, яка підлягає оцінці; один представник громадської організації. Один і той же експерт може брати участь в оцінці кількох людей. Організатор оцінки проводить інструктаж експертів із метою пояснення завдань і процедури проведення певної роботи. Після інструктажу організатор оцінки видає експертам на кожного оцінюваного анкету в конверті, в якій міститься набір якостей, що підлягають оцінці, вказуються прізвище, ім'я, по батькові оцінюваного й інші дані. Оцінка якості повинна враховувати наукові дані про структуру особистості оцінюваного працівника, вимоги до нього як до керівника. Оцінка проводиться за п'ятибальною системою. Кожна заповнена анкета вкладається в окремий конверт, який передається організатору оцінки. По закінчення роботи експертів заповнюється вільний бланк опитування експертів.

Серед інших відомих в Україні методів некласичної оцінки персоналу також популярним є метод «360 градусів». Цей метод базується на різнобічному аналізі робітника в якості як робочої сили, так і соціальної одиниці. Також метод «360 градусів» називають круговою оцінкою, оскільки він дає можливість розглянути всі аспекти трудового життя робітника. Роботу досліджуваного оцінюють з шести боків, його роботу коментують керівник, колеги, партнери, підлеглі, клієнти та навіть він сам. Це відбувається для одержання найбільш об'єктивних, неупереджених результатів. Існують також інші градусні методи, котрі базуються на тому ж принципі, вони відрізняються тільки кількістю учасників оцінювання. Різні варіанти цього методу є актуальними для різних професій і компаній, все залежить від того, чи стикається робітник із партнерами, клієнтами, або чи є в нього підлеглі.

Атестації та оцінці персоналу в зарубіжних країнах супутня жорстка регламентація та формалізація всіх етапів і процедур, насамперед самих оціночних форм, що забезпечені детальними інструктивними матеріалами. Служби управління персоналом контролюють реалізацію загальних принципів проведення атестації та оцінки персоналу на практиці [3].

Яскравим прикладом виступає оцінка персоналу на державній службі в Англії. Для проходження атестації необхідно заповнити звітну анкету, що за обсягом становить вісім друкованих сторінок. В анкеті слід вказати особисті дані, описати роботу, зроблену за цей рік, і план на наступний, висунути пропозиції щодо вдосконалення власних показників та компанії в цілому, вказати на свої особисті якості та можливості подальшого розвитку в компанії. Після заповнення анкети необхідно отримати підтвердження від контролюючого працівника, що процедура анкетування пройшла згідно зі стандартами.

Одним із найбільш поширених методів оцінки персоналу в США є оцінка за п'ятнадцятьма критеріями. Кожен із цих критеріїв має п'ять ступенів оцінки. Після отримання результатів анкетування працівника його

роботу аналізує керівник, також керуючись конкретними оцінками, такими як добре, задовільно, незадовільно. Останньою інстанцією моніторингу працівника є спеціальна комісія. Як результат, визначається підсумкова оцінка. Кожен працівник проходить таку атестацію раз на рік [5].

Отже, розглянувши частину методів вітчизняної і зарубіжної практики оцінки персоналу можна провести деякі аналогії. В обох системах розглядаються як традиційні так і нетрадиційні методи, але спостерігається поступовий перехід від традиційних до нетрадиційних. Така ситуація є цілком доцільною, оскільки розгляд працівника з різних боків і позицій є більш об'єктивним та чітко визначає реальну ситуацію. Також варто зазначити, що зарубіжні системи оцінки персоналу є більш чіткими та регламентованими. На відміну від українських підприємств, зарубіжні фірми зробили оцінку персоналу обов'язковим елементом процесу праці, такі атестації проводяться раз на рік. В Україні така ситуація ще не досягнута, але поступово підприємства вводять у виробничій процес оцінку персоналу як обов'язків елемент. Останнім часом методи оцінники вводяться навіть під час прийому на роботу.

У перспективі подальших досліджень доцільно аналізувати різні методи оцінки персоналу, процесу еволюції вітчизняних методів, а також розробити рекомендацій щодо удосконалення української методології з урахуванням міжнародного досвіду.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Писаревська Г. І.

Література: 1. Грішнова О. А. Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності. *Управління людськими ресурсами: проблеми, теорії та практики.* 2005. № 7. С. 42–50. **2.** Журавлев П. В., Кулапов М. Н., Сухарев С. А. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников: монография. М.: Рос. экон. акад., Екатеринбург: Деловая книга. 2009. 232 с. **3.** Корнюшин В. Ю. Оценка и аттестация персонала. М.: МИЭМП, 2012. 120 с. **4.** Писаревська Г. І. Формування системи аудиту персоналу на підприємстві. *Вісник Херсонського державного економічного університету.* 2015. С. 167–169. **5.** Оцінка персоналу. URL: http://www.activebisgroup.com.ua/articles/advices_to_employers/ranking/.

ОСОБЛИВОСТІ БЕЗРОБІТТЯ МОЛОДІ В СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ

УДК 331.56/.57- 053.6(477)

Ніколаєва К. В.

Студент 1 курсу
факультету менеджмента і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Високий рівень безробіття серед молоді – проблема, яку потрібно вирішувати на базі наукового аналізу та розроблення практичних рекомендацій, що можуть бути використані для реалізації ефективної соціально-економічної політики.*

Ключові слова: *безробіття, працевлаштування, зайнятість, молодь.*

Аннотация. *Высокий уровень безработицы среди молодежи – проблема, которую нужно решать на базе научного анализа и выработки практических рекомендаций, которые могут быть использованы для реализации эффективной социально-экономической политики.*

Ключевые слова: *безработица, трудоустройство, занятость, молодежь.*

Annotation. *High youth unemployment – a problem that should be solved on the basis of scientific analysis and development of practical recommendations that can be used to implement an effective social and economic policies.*

Keywords: *unemployment, employment, youth.*

© Ніколаєва К. В., 2016

Постановка проблеми. Соціально-економічні наслідки молодіжного безробіття є більш складними та глибокими, ніж у безробіття дорослого населення. Безробіття серед молодого населення призводить до поглиблення бідності та нужденності (як наслідок – збільшення розлучень, абортів, зниження народжуваності, збільшення кількості безпритульних і покинутих дітей, дітей-сиріт); відтоку молодих фахівців до розвинутих країн; пошуку альтернативних форм заробітку у сфері неформальної економіки та тіньового бізнесу; підриву інтересу до освіти; посилення криміногенної ситуації у країні.

До проблеми безробіття зверталось багато вчених у своїх працях, до них можна віднести В. Галицького, І. Гнибіденка, І. Моціна, Л. Шияна, Ю. Маршавіна, Л. Єневича, М. Міропольську, М. Папієва та багато інших.

Мета статті: дослідити проблеми молодіжного безробіття в Україні; виявити основні причини та наслідки його виникнення; проаналізувати сучасні тенденції зайнятості молоді та безробіття.

Для українського суспільства проблема безробіття залишається гострою. Майже половина безробітних в Україні – молодь у віці від 16 до 24 років. Молодь формує особливий спектр ринку праці, який значно відрізняється від інших складових ринку. З одного боку, молодий вік сприяє високій мобільності, відкритості, готовності до змін і пошуку роботи, а з іншого – молоді не вистачає відповідного досвіду, щоб бути конкурентоспроможною на ринку праці. Тому безробіття молодих людей (за статистикою, громадян у віці від 16 до 35 років) є однією з найгостріших соціально-економічних проблем України.

Значну частину безробітної молоді становить контингент молодих людей – випускників професійно-технічних і вищих навчальних закладів, які здобули професію (спеціальність) і вперше виходять на ринок праці. Крім того, випускники зазначають, що робітничі професії не цінуються в суспільстві, нецікаві за характером праці, не дають змоги започаткувати власну справу.

Водночас непрямі споживачі освітніх послуг – роботодавці – зазначають, що якість вищої та професійної підготовки, в останні роки, погіршилася, тому першочерговою перешкодою при наймі на роботу випускників є низький рівень практичної підготовки, а вже потім – завищені вимоги щодо оплати праці та неадекватні кар'єрні очікування з боку випускників, лише після цього – досвід роботи. Суттєвими дестимуляторами залучення випускників роботодавцями є організаційні складнощі, пов'язані з періодом адаптації на новому робочому місці, та додаткові витрати на набуття базових навичок роботи.

Найгостріше відчувають дефіцит кваліфікованих працівників компанії, які розвиваються. Роботодавці нарікають на дефіцит управлінців, висококваліфікованих спеціалістів із вищою освітою та кваліфікованих працівників фізичної праці. Цікавим є факт, що підприємства потребують переважно висококваліфікованих працівників, а серед безробітних переважають працівники з низькою кваліфікацією. Отже, існує невідповідність між попитом і пропозицією праці. На ринку праці існують вакансії, однак безробітні не можуть їх зайняти через нестачу необхідних знань і навичок, яких потребують ці робочі місця. Компетенції, якими володіють претенденти на робочі місця, здебільшого не задовольняють роботодавців, що дає підстави стверджувати про існування структурного безробіття. Структура знань і навичок робочої сили відрізняється від відповідної структури попиту на них. Якщо сьогодні не адаптувати зміст і структуру професійної і вищої освіти до потреб ринку праці, то навіть за оптимістичних прогнозів економічне зростання не забезпечить розв'язання проблеми молодіжного безробіття.

Інноваційний розвиток економіки вже зараз потребує виходу на ринок праці кваліфікованого та відповідального працівника з високим освітнім рівнем, новаторським та економічним мисленням, високою техніко-технологічною культурою, готовністю швидко адаптуватися до постійних змін на ринку праці, здатністю до сприйняття і відтворення нових знань, технологій та ідей.

До спільних інтересів у структурі «держава – освіта – суспільство – бізнес» належать: забезпечення гідних умов праці; підвищення ефективності праці; розвиток людського капіталу; збільшення мобільності робочої сили; нарощення конкурентоспроможності; досягнення високих стандартів життя.

Оскільки ринок освіти регулюється державою, вона не може оперативно реагувати на вимоги ринку праці, а отже, забезпечувати випуск спеціалістів, які за обсягом і структурою відповідатимуть поточним змінам попиту на кваліфіковану працю (частково це пояснюється тривалістю набуття освіти, яка складає від 4 до 6 років). Наслідком такої ситуації є надлишок підготовки кадрів одного профілю та дефіцит іншого, що призводить до нераціонального розподілу державних коштів і збільшення соціальних виплат по безробіттю. З огляду на це, ключовими атрибутами загострення проблеми невідповідності змісту системи професійної та вищої освіти вимогам ринку праці є відсутність централізованої актуальної інформації щодо якісних вимог роботодавців до майбутніх фахівців, недосконалість механізму розробки та затвердження професійних стандартів, за допомогою яких має здійснюватися коригування навчальних планів, застаріла навчально- практична база, брак можливостей отримання реальних практичних навичок у процесі навчання, недосконалість процессу оцінки результатів навчання студентів і присвоєння їм відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня, достатньо негнучкий механізм внесення змін до навчально-освітніх програм тощо. Невирішеність цих проблем призводить до утримання високих показників молодіжного безробіття, дефіциту високо-кваліфікованих кадрів на підприємствах України та зростання ризиків соціального відторгнення молоді у сфері праці.

Останнім часом наявна тенденція до збільшення кількості безробітної молоді, у якої безробіття триває понад рік, і у яких руйнуються професійні навички. До того ж молоді люди розраховують на допомогу держави, батьків, що також знижує мотивацію до праці.

Демографічну структуру ринку праці України утворюють більше, ніж на третину, молоді люди, а саме – безробітна молодь таких груп, як: випускники загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і вищих навчальних закладів; звільнені у зв'язку зі змінами в організації виробництва; військовослужбовці, звільнені зі строкової служби у Збройних силах; жінки, які перебували у відпустці з догляду за дітьми, домогосподарки.

Таблиця 1

Динаміка безробіття серед молоді в Україні за 2012–2016 р. [4]

Рік	Всього населення, тис.	Економічно активне населення, тис.	Рівень безробіття серед молоді, %
2012	45553,0	20393,5	26,7
2013	45426,2	20472,2	25,4
2014	42928,9	19035,2	28,6
2015	42760,5	17396,0	27,9
2016	42658,1	17273,0	26,1

Загальна чисельність економічно активного населення останніми роками має тенденцію до скорочення, тому існує високий і постійно зростаючий ступінь старіння робочої сили (у середньому по Україні кожна п'ята економічно активна особа – старша 50 років, а кожна чотирнадцята – старше працездатного віку) створює певні перешкоди для нормалізації процесів відтворення робочої сили, для запровадження новітніх технологій і відповідної перекваліфікації працівників. Аналізуючи дані цієї таблиці (до уваги брали тільки І півріччя кожного наступного року), бачимо, що кількість безробітного населення серед молоді за останні 5 років (2012–2016 рр.) постійно коливається. Вважаємо, що нестабільна тенденція рівня безробіття є дуже далекою від реальності, оскільки існує багато проблем щодо статистики, які не дозволяють об'єктивно оцінювати реалії безробіття серед молоді в Україні: статистика не враховує часткову зайнятість молоді, неможливо врахувати осіб, які не стоять на обліку в службі зайнятості; тих, хто примусово знаходяться у відпустках з ініціативи адміністрації, але вважаються зайнятими, а також має місце неправдива інформація з боку самих безробітних. Велика кількість працівників працюють без офіційного оформлення, тому майже неможливо перевірити тих, які задіяні в тіньовій економіці, хто отримує виплати по безробіттю, хто саме через відсутність роботи виїхав за кордон на заробітки.

На сьогодні, на жаль, наша держава відома у світі як джерело постачання дешевої робочої сили. Але трудова міграція українців, скоріше за все, вимушена, що є характерним для перехідного типу економіки.

В цей час відбуваються певні зміни в системі цінностей відносно роботи. Для 92 % молоді важливою є висока оплата праці, для 79 % –цікава робота і лише для 28 % – суспільна значущість праці, тобто для більшості молоді сенс життя полягає у матеріальному достатку [4].

З огляду на новітні наукові розробки та формування ефективної політики регулювання зайнятості та безробіття в Україні, запорукою вирішення проблеми є розробка та реалізація широкого комплексу відповідних заходів, насамперед, у соціально-трудовій сфері. Для вирішення проблеми молодіжного безробіття держава має :

- подбати про створення атмосфери соціальної стабільності та захищеності для розглянутої категорії населення, а саме: знайти можливості додаткового фінансування державних програм і заходів у напрямку зайнятості;
- розробити систему заохочень і пільгового оподаткування, підприємств, що надають роботу молодим спеціалістам тощо;
- сприяти створенню необхідної кількості державних і комерційних спеціалізованих інститутів, що займаються працевлаштуванням, професійним консультуванням, психологічною підтримкою;
- формувати державне замовлення для вишів на такі спеціальності, які відповідають вимогам часу і умовам сформованого ринку праці;
- стимулювати підприємства та приватних підприємців у збільшенні кількості молодих фахівців при формуванні кадрового потенціалу фірм;
- виділяти необхідні фінансові кошти на початковому етапі схвалення молодого фахівця;
- ввести квотування чисельності молодих спеціалістів на підприємствах;
- організовувати курси з планування кадрової політики для приватних підприємців [5].

Висновки. Наполегливість молоді, яка дійсно хоче працювати, спільно з реалізацією державою ефективної молодіжної політики, спрямованої на отримання молодими людьми роботи з належними умовами праці, приведуть до поліпшення ситуації з безробіттям молоді та підвищення рівня економічного розвитку держави в цілому.

Ефективне рішення проблеми працевлаштування молоді надасть поштовх для розвитку вітчизняної економіки, сприятиме становленню України як стабільної, розвиненої і процвітаючої держави.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Бережна Н. І.

Література: 1. Кудіна Л. Проблеми молодіжного безробіття та шляхи його подолання. *Молодіжна Альтернатива.* 2014. С. 3–10. **2.** Безробіття як основна проблема соціального становлення молоді в Україні // Державна служба статистики України. URL: www.ukrstat.gov.ua. **3.** Пазюк О., Пономарьова О. Проблеми безробіття в Україні. *Україна: аспекти праці.* 2014. № 2. С. 3–10. **4.** Статистичні дані Державного комітету статистики України // Державна служба статистики України. URL: www.ukrstat.gov.ua. **5.** Молодіжна політика в Україні: напрями удосконалення у контексті реалізації проекту МОП. URL: http:www.idss.org.ua/arhiv/2014_02_06Lisogor.ppt.

АНАЛИЗ УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ ПОКАЗАТЕЛЯ ИНДЕКСА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ УКРАИНЫ

УДК 330.341.1

Носаль Ю. И.

Студент 3 курса
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Проанализированы основные показатели, характеризующие уровень жизни населения в контексте индекса человеческого развития, по методике ООН. Рассмотрены основные причины недостаточно высокого уровня жизни Украины путем анализа его основных составляющих.*

Ключевые слова: *индекс развития человеческого потенциала, уровень жизни населения, ВВП, доходы населения, инфляция.*

Анотація. *Проаналізовано основні показники, що характеризують рівень життя населення в контексті індексу людського розвитку, за методикою ООН. Розглянуто основні причини недостатньо високого рівня життя України шляхом аналізу його основних складових.*

Ключові слова: *індекс розвитку людського потенціалу, рівень життя населення, ВВП, доходи населення, інфляція.*

Annotation. *Analyzed main indicators which characterize living standards in the context of the human development index, and as described in of the United Nations. Considered the main reasons were the low level of life in Ukraine through the analysis of its key components.*

Keywords: *Human Development Index, the standard of living of the population, GDP, incomes, inflation.*

В современных условиях среди методов анализа экономических ситуаций наибольшую популярность приобретают методы сравнительной рейтинговой оценки. Индекс человеческого развития (далее ИЧР) относится именно к сравнительным методам и помогает сравнить уровень жизни населения различных стран, регионов, областей.

Изучением и анализом развития человеческого потенциала занимались такие украинские ученые: А. Бутник-Северский, В. Геец, А. Чухно, С. Мочерный и др. А также такие зарубежные ученые, как Ф. Майер, Э. Тоффлер и др.

© Носаль Ю. И., 2016

Цель статьи – проанализировать уровень жизни населения Украины как ключевой параметр индекса человеческого развития и разработать рекомендации относительно повышения качества жизни населения.

Прежде чем подойти к рассмотрению уровня жизни населения Украины, необходимо разобраться, что такое индекс человеческого развития.

ИЧР – это интегральный показатель, включающий в себя три показателя:

1) уровень жизни, который рассчитывается как ВВП на одного человека;

2) среднюю ожидаемую продолжительность жизни при рождении;

3) индекс образования [1].

Украина как самостоятельное государство впервые попала в рейтинг ИРЧП в 1993 году и первые три года оставалась среди стран с высоким уровнем развития: в 1993 и 1994 гг. – 45 место (ИРЧП равен 0,844 и 0,823 соответственно), в 1995 г. – 54 место (ИРЧП – 0,842) среди 187 стран мира [2]. В 2013 г. наша страна попала во вторую группу - в список стран с высоким уровнем развития и заняла 83 место с индексом, равным 0,734 [2]. В 2014 г. Украина осталась на том же месте с аналогичным индексом – 0,734.

Проанализируем основные причины динамики ИЧР Украины через анализ уровня жизни населения.

Ряд ученых считают, что уровень жизни населения является понятием более широким и отражает не только уровень доходов на душу населения, но и степень обеспеченности людей материальными благами.

ВВП на душу населения по ППС в Украине по данным МВФ составил 8512, 8651, 8666 долларов США в 2012, 2013 и в 2014 гг. соответственно. В 2014 году Украина по этому показателю заняла 105 место в рейтинге из 185 стран мира.

Для сравнения, ВВП на душу населения по ППС (долл. США) в Польше составляет 21751, в Болгарии – 15568, в Германии – 41730, а в США – 54597 [3; 4].

Следует отметить, что показатель ВВП на душу населения не отображает реального уровня жизни украинцев. Значительно больше информации об этом можно извлечь, проанализировав данные о прожиточном минимуме, уровне инфляции, уровне зарплаты и т. д.

ООН обозначила список условий для нормальной жизнедеятельности человека, которые в совокупности составляют понятие «уровень жизни», среди них:

- рождаемость, смертность, продолжительность жизни;
- санитарно-гигиенические условия жизни;
- уровень потребления продовольствия;
- жилищные условия и др.

Однако не все вышеперечисленные показатели могу быть рассчитаны в количественном виде, некоторые их них требуют качественной оценки.

Рассмотри базовые показатели в трех аспектах: относительно базового периода, относительно нормативов и относительно других стран.

Прожиточный минимум украинцев является важным показателем в оценке ИЧР, так как исходя из его размера формируется потребительская корзина.

Прожиточный минимум – это такой минимум доходов, который позволит человеку существовать. В каждой стране устанавливается свой прожиточный минимум [5; 6].

Прожиточный минимум, по данным Министерства финансов, в Украине составил в 2013 г. – 1176 грн, в 2014 г. – 1176 грн, что, учитывая обесценивание национальной валюты, составляло порядка 70$ в 2013 г. и 60$ в 2014 году, а в 2015 г. – 1330 грн = 55$. В 2015 г. отметился прирост по сравнению к 2013 и 2014 гг. в размере 13 %, или 154 грн. В США в 2014 г. прожиточный минимум составил порядка 1200$. Учитывая специфику данного показателя, нельзя определить нормативное значение прожиточного минимума, так как в каждом отдельном регионе он складывается под влиянием уровня развития, нормативной базы и политики страны.

По Украине в целом прожиточный минимум является очень низким, и с помощью него очень сложно удовлетворить базовые потребности человека, особенно учитывая большие темпы инфляции за последний период.

Другим важным показателем является уровень инфляции, который характеризует индекс инфляции, или индекс потребительских цен – показатель, отображающий изменение уровня цен на товары и услуги (табл. 1) [7].

Из данных таблицы видно, что в 2015 г. индекс потребительских цен составил 142,3 %. Это говорит о том, что цены выросли в среднем на 42,3 %.

Существует рейтинг стран мира по уровню инфляции, где Украина занимает 43 место (+42,3 %), Испания – 1 (-0,06 %), США – 8 (+1,29%), а Россия – 12 (+12,03 %).

Таблица 1

Индекс инфляции

Год	Индекс за год, %
2013	100,5
2014	124,9
2015	142,31 (предполагаемый)

Данный показатель еще раз свидетельствует об экономическом спаде в стране. И сейчас стоит вопрос только о стабилизации и прекращении дальнейшего роста инфляции, не говоря уже о снижении инфляции.

Динамика средней зарплаты в Украине представлена в табл. 2.

Таблица 2

Средняя зарплата в Украине за 2012–2015 гг. [8]

Год	ВВП номинал	Курс	Средняя зарплата, Украина	Средняя зарплата, Украина ($)	Средняя зарплата, США ($)	Во сколько раз наша средняя зарплата меньше, чем в США
2012	1408889	7,99	3032	379	4100	11
2013	1454931	7,99	3274	410	4300	10
2014	1566728	11,97	3470	290	4400	15
2015	95040	21	3455	165	4400	27

Как мы можем заметить, средняя зарплата с каждым годом растет небольшими темпами в гривне, но в долларовом эквиваленте наблюдается обратная ситуация из-за обесценивания национальной валюты на мировом рынке. Таким образом, в 2012 г. средняя зарплата украинца была меньше в 10 раз зарплаты американца и составляла 379$, в 2015 г. украинец получает в среднем 165$, что в 27 раз меньше, чем средняя заработная плата жителя Америки.

Проанализировав основные составляющие уровня жизни, следует отметить, что в улучшении ситуации, которая сложилась с уровнем жизни населения в Украине, большую роль играет государство. Задание государственной власти – реализация тех функций, которые прописаны в Конституции, а именно: создание условий: для честного заработка; нормальной и справедливой социальной защиты; работы социальных служб в нормальном режиме; эффективной работы жилищно-коммунальных служб.

Безусловно на жилищно-коммунальные условия влияет уровень экономической обеспеченности страны, на физическое состояние человека – уровень медицины и так далее, а государство лишь косвенно влияет на самообразование, культуру и воспитание людей.

Таким образом, на основе исследования работ специалистов ПРООН (Программа развития ООН) можно сделать вывод, что нет сильной зависимости между экономическим ростом и улучшением уровня жизни, здоровья, то есть в стране можно достичь улучшения уровня жизни и (или) здоровья даже в период экономического застоя [2].

Дальнейшие исследованиями автора в этой области будут направлены на разработку предложений по повышению уровня жизни населения без использования экономического фактора.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Писаревская А. И.

Литература: 1. Индекс развития человеческого потенциала как реальный показатель национального успеха. URL: http://globoscope.ru/content/articles. **2.** Празднование 20-летнего развития человеческого потенциала. URL: http://hdr.undp.org/en/mediacentre/summary/20years. **3.** Список стран по ВВП (ППС) на душу населения. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/. **4.** Назарова Г. В., Білоконенко В. І., Гончарова С. Ю., Доровської О. Ф., Жилін О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. Київ: Знання, 2010. 573 с. **5.** Хисамутдинов И. А. Основы экономики и теории рынка. Уровень жизни и методы его оценки. URL: http://uchebnik-online.com/. **6.** Прожиточный минимум // Вікіпедія – вільна енциклопедія. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki. **7.** Уровень инфляции // Министерство фінансів України: фінансовий портал. URL: http://minfin.com.ua/. **8.** Средняя зарплата в Украине с 1984 по 2015 год в гривнах и долларах США. URL: http://seosait.com/.

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ФАКТОРИНГОВИХ ОПЕРАЦІЙ В УКРАЇНІ

УДК 346.7:339.178.3(477)

Нурлаєва Е. Л.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто особливості правового регулювання факторингових операцій в Україні. Проаналізовано трактування поняття «факторинг» у різних нормативно-правових актах і виявлено їх відмінності. Визначено основні проблеми нормативно-правових актів із питань факторингової діяльності та запропоновано шляхи їх вирішення.*

Ключові слова: *факторинг, грошова вимога, фактор, право грошової вимоги.*

Аннотация. *Рассмотрены особенности правового регулирования факторинговых операций в Украине. Проанализированы определения понятия «факторинг» в различных нормативно-правовых актах, и выявлены их различия. Определены основные проблемы нормативно-правовых актов по вопросам факторинговой деятельности, предложены пути их решения.*

Ключевые слова: *факторинг, денежное требование, фактор, право денежного требования.*

Annotation. *The article describes the features of legal regulation of factoring operations in Ukraine. The interpretation of the concept "factoring" in various legal acts is analyzed and their differences are identified. The basic problems of legal acts on factoring activities are determined and ways of their solution are suggested.*

Keywords: *factoring, cash requirement, the factor, the right monetary claim.*

З поступовим розвитком економічних відносин суб'єкти господарської діяльності в Україні більше уваги приділяють новим формам зобов'язань, які застосовуються у господарській практиці, та їх правовій конструкції. Суб'єкти господарювання в Україні мають широкий спектр діяльності, де вагоме місце займає факторингова діяльність, оскільки саме вона останнім часом привертає все більше уваги фахівців і науковців.

Правовою базою регулювання факторингових послуг в Україні є Господарський кодекс України, Цивільний кодекс України, Закон України «Про банки і банківську діяльність», Конвенція УНІДРУА «Про міжнародний факторинг» тощо.

Таким чином, дослідження правового регулювання факторингової діяльності в Україні є актуальним на сьогодні, оскільки його використання є найбільш доцільним та ефективним для суб'єктів господарювання.

Відсутність чіткої системи знань про факторингову діяльність зумовлює необхідність дослідження особливостей інституту факторингу в Україні. Окремі аспекти факторингу розроблялися в працях як вітчизняних, так і зарубіжних науковців, серед яких: Ч. Н. Азімов, М. І. Брагінський, В. В. Вітрянський, О. В. Дзера, О. С. Іоффе, Ж. А. Понова, І. Ю. Красьмо та ін. [1], але, на жаль, комплексного дослідження факторингової діяльності й досі немає.

В Україні факторинг застосовується з 1992 року. Практика свідчить, що факторинг у вітчизняній господарській діяльності з'явився небезпідставно. Для цього існували певні передумови: погіршення стану розрахунків, зниження платоспроможності та зростання боргів суб'єктів господарювання [2].

Таким чином, пропонується розглянути сутність факторингової діяльності в різних нормативно-правових актах України, що регулюють такий вид діяльності, та проаналізувати їх переваги та недоліки.

Відповідно до ч. 1 ст. 39 Закону України «Про банки і банківську діяльність» факторинг – це придбання банком права вимоги на виконання зобов'язань у грошовій формі за поставлені товари чи надані послуги, приймаючи на себе ризик виконання таких вимог і прийом платежів [3]. Незвичне формулювання є очевидним наслідком калькування з англійської. Проте сфера застосування цієї норми є досить обмеженою, оскільки вона визначає право банків здійснювати купівлю-продаж лише грошових вимог.

Господарський кодекс України факторингові операції тлумачить як банківське посередництво, що здійснюється банком у формі банківських операцій [4]. Таким чином, у трактуванні Господарського кодексу України факторингом є придбання банком права вимоги у грошовій формі щодо поставки товарів або надання послуг із прийняттям ризику виконання такої вимоги і прийом платежів. Це банківська операція, яка проводиться на комісійних умовах і на договірних засадах. Під час здійснення факторингової діяльності банк має право укласти договір факторингу (фінансування під відступлення права грошової вимоги), за яким він передає або зобов'язується

© Нурлаєва Е. Л., 2016

передати грошові кошти в розпорядження другої сторони за плату, а друга сторона відступає або зобов'язується відступити банку своє право грошової вимоги до третьої особи [4].

Таким чином, очевидним є те, що визначення, закріплене у ст. 350 Господарського кодексу України, є досить суперечливим. Його суперечливість полягає у тому, що такий договір виключає здійснення факторингу на комісійних засадах. При цьому на комісійний характер факторингу вказують правила, які передбачають передання банком коштів у розпорядження клієнта за плату і надання клієнту додаткових консультаційних та інформаційних послуг.

Оскільки в нормативно-правових актах не існує чіткого визначення факторингу, то слід розглянути все, що пов'язано з цією діяльністю. Так, наприклад, у Цивільному кодексі України вперше закріплено окремий вид цивільно-правового зобов'язання як договір факторингу.

Відповідно до ст. 1077 Цивільного кодексу України за договором факторингу (фінансування під відступлення права грошової вимоги) одна сторона (фактор) передає або зобов'язується передати грошові кошти в розпорядження другої сторони (клієнта) за плату (у будь-який передбачений договором спосіб), а клієнт відступає або зобов'язується відступити факторові своє право грошової вимоги до третьої особи (боржника) [5].

Щодо предмета договору факторингу, то виділяють матеріальний і юридичний предмет договору. Матеріальний предмет становлять грошові вимоги клієнта до третьої особи, що випливають із надання товарів, виконання ним робіт чи надання послуг третій особі. Юридичним предметом договору факторингу є дії сторін – надання фінансування під відступлення грошової вимоги [5].

Певні особливості, пов'язані з предметом, властиві і суб'єктному складу договору факторингу. Відповідно до ст. 1079 ЦК України, сторонами у договорі факторингу є фактор і клієнт. Клієнтом у договорі факторингу може бути фізична або юридична особа, яка є суб'єктом підприємницької діяльності. Фактором може бути банк або інша фінансова установа, яка відповідно до закону має право здійснювати факторингові операції. Вочевидь, такі вимоги до фактора зумовлені специфікою його договірних обов'язків у факторингових відносинах.

Щодо змісту договору факторингу, то у Цивільному кодексі України міститься ціла низка правових норм, які істотно відрізняються від регулювання вимоги за іншими договорами. Майже в усіх договорах факторингу є умови та розділи, які регулюють питання захисту та збереження отриманої інформації, але при цьому слід звертати увагу саме на умови фактора щодо захисту та збереження інформації, що складає комерційну таємницю і конфіденційну інформацію. В деяких випадках фактор прямо або завуальовано зберігає за собою право на розповсюдження конфіденційної інформації або комерційної таємниці клієнта, при цьому інколи зустрічаються випадки, коли один пункт договору суперечить іншому пункту або в цілому розділу договору. Така суперечливість умов договору залежно від конкретних обставин може бути корисною та вигідною саме фактору, який може уникнути відповідальності за розголошення конфіденційної інформації та інформації, що складає комерційну таємницю клієнта. Все це деякі недоброзичливі фактори здійснюють лише з однією метою забезпечення власних фінансових інтересів [6].

Отже, договір факторингу поєднує в собі елементи договору позики або кредитного договору й елементи договору купівлі-продажу грошової вимоги або договору застави грошової вимоги. Договір, який поєднує такі елементи, не є договором факторингу.

Потрібно зазначити, що факторинг – це беззаставне фінансування клієнта. Під час здійснення факторингових операцій оцінюється не стільки платіжна дисципліна дебітора, скільки саме клієнта, оскільки він повертає борги. Тому факторинг – це не кредит, оскільки він може надаватися без фінансування, що неможливо, якщо йдеться про кредит.

Важливим документом, що відіграв значну роль у розвитку факторингової діяльності в Україні, є Конвенція УНІДРУА «Про міжнародний факторинг» від 28.05.1988 р. [7]. Значення цього нормативно-правового акта обумовлено тим, що національне законодавство багатьох держав не містило жодних норм, що регулюють факторинг. Цей документ став основою для розробки національного законодавства в цій сфері. Україна, приєднавшись до Конвенції, взяла за основу це визначення для розробки національного законодавства в цій галузі.

Таким чином, можна говорити про те, що саме завдяки факторингу утворюється найбільш гнучка форма задоволення тимчасових потреб підприємств у додаткових коштах, відбувається найбільш економне та раціональне їх використання, що, своєю чергою, сприяє нормалізації умов виробництва та реалізації продукції [6].

Серед основних проблем нормативно-правового регулювання факторингової діяльності в Україні можна назвати такі:

1) неузгодженість норм Закону України «Про банки і банківську діяльність» і Господарського кодексу з нормами Цивільного кодексу в питанні регулювання уступки вимоги, поруки, позики, зокрема кредиту та факторингу;

2) відсутність чіткого визначення поняття «факторинг» у нормативно-правових актах України, що зумовлює розбіжності під час виконання факторингової діяльності.

Отже, на нашу думку, основними шляхами вирішення проблеми правового регулювання факторингової діяльності в Україні є:

1) визнати факторинг як один із пріоритетних напрямів розвитку та закріпити положення про нього в єдиному нормативно-правовому акті;

2) розширити правові засади факторингової діяльності, передбачивши існування спеціалізованих факторингових компаній, які б були здатні успішно конкурувати з іноземними факторинговими установами;

3) задля обмеження шахрайства та жорстокої конкуренції запровадити ліцензування факторингової діяльності в Україні.

Підсумовуючи вищевикладений матеріал, можна говорити, що аналіз нормативно-правової бази України в галузі факторингу виявив значну кількість суперечностей і відсутність однозначного трактування в законодавстві сутності факторингової діяльності та суб'єктного складу таких операцій. У зв'язку з цим користувачі досліджуваних послуг піддаються значним юридичним ризикам, пов'язаним із розкриттям конфіденційної інформації, контролем грошових потоків по рахунках і нерівністю сторін у договорах про надання факторингових послуг. Оскільки факторингова діяльність є досить новим видом діяльності для України, то слід розвивати її та відповідним чином регулювати.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Носік Ю. Деякі напрями вдосконалення правового регулювання факторингової діяльності. URL: http://www.legalweekly.com.ua/article/?uid=213. **2.** Левченко Н. М., Кравченко Г. В. Факторинг як інструмент ефективного управління дебіторською заборгованістю. *Економічний простір.* 2009. № 23/2. С. 242–251. **3.** Про банки і банківську діяльність: Закон України від 07.12.2000 № 2121-III // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2121-14. **4.** Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 436-IV // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/436-15. **5.** Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. с: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/435-15. **6.** Пальчук О. І. Факторинг на ринку фінансових послуг: монографія. Київ: Ін-т світ. економіки і міжнар. відносин, 2011. 345 с. **7.** Конвенція УНІДРУА про міжнародний факторинг: Міжнародний документ від 11.01.2006 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_210.

ОСОБЛИВОСТІ КАР'ЄРИ АУДИТОРА В УКРАЇНІ

УДК 657.6(477)

Онацька Ю. І.

Магістрант 1 року навчання
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено ключові особливості побудови кар'єри у сфері аудиторської діяльності, розглянуто посадові обов'язки аудиторів в Україні. Проаналізовано основні кваліфікаційні вимоги до цієї професії.*

Ключові слова: *аудит, аудитор, професія аудитора, кваліфікація.*

Аннотация. *Исследованы ключевые особенности построения карьеры в сфере аудиторской деятельности, рассмотрены должностные обязанности аудиторов в Украине. Проанализированы основные квалификационные требования к данной профессии.*

Ключевые слова: *аудит, аудитор, профессия аудитора, квалификация.*

© Онацька Ю. І., 2016

Annotation. *Investigated key features of building a career in the field of auditing, considered duties of auditors in Ukraine. Analyzed the basic qualification requirements for this profession.*

Keywords: *auditing, auditor, auditor profession, qualification.*

На сучасному етапі аудит – одна з найпопулярніших сфер, у якій молодий фахівець може почати престижну корпоративну кар'єру. Професія аудитора в її сучасному розумінні з'явилася завдяки розвитку діяльності акціонерних товариств. Акціонери компаній хочуть бути впевненими, що вкладають кошти в надійні компанії. Незалежний аудитор покликаний захистити інтереси інвесторів і державних органів. За допомогою аудиторських послуг компанії набувають статусу відкритого, чесного та прозорого підприємства. Компанії, які не користуються послугами зовнішніх аудиторів, часто втрачають довіру інвесторів. Тож питання побудови кар'єри у сфері аудиторської діяльності є досить актуальними.

Питання дослідження професії аудитора вивчали такі вітчизняні та зарубіжні вчені: Н. Бугай [1], Л. Воронько, С. Серьогін, Л. Гузова [2], І. Уєлч [3] та ін. Однак основні аспекти реалізації кар'єрних планів роботи аудитора розглянуті недостатньо.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування особливостей побудови кар'єри аудитора, аналіз кваліфікаційних вимог до посад, пов'язаних із аудиторською діяльністю. Для досягнення цієї мети були поставлені такі завдання: дослідити основні посадові обов'язки аудиторів і проаналізувати основні кваліфікаційні аспекти для просування спеціалістів із аудиту кар'єрними сходинами.

Становлення ринкової економіки послужило певним важелем впливу на розвиток аудиторської діяльності. Особливо це проявилося під час світової кризи в 30-х роках минулого століття – саме в цей час у сфері аудиту спостерігається помітний прогрес.

За півтора століття свого розвитку аудит пройшов від простої перевірки бухгалтерської звітності до комплексної пропозиції, що включає: податкове, бухгалтерське, правове й інші види консультування, що дозволяє розробити та рекомендувати найбільш ефективні методи господарської діяльності підприємства.

В результаті історичного розвитку професії були вироблені основні принципи, якими повинні керуватися у своїй роботі всі аудитори: чесність, незалежність, об'єктивність, конфіденційність, компетентність.

Суть роботи аудитора полягає в об'єктивній перевірці бухгалтерської звітності економічного суб'єкта. Аудитор починає свою перевірку з обробки первинних документів, що виникають під час господарської діяльності підприємства. Потім перевіряє правильність складання бухгалтерської звітності, а в результаті клієнт отримує звіт, в якому зазначаються неточності та порушення, виявлені під час перевірки.

Для запобігання конфлікту інтересів консалтинговий і аудиторський бізнеси мать бути розділені, але в Україні аудитори можуть надавати послуги фінансового та податкового консалтингу. Більші фірми поділяють цю діяльність між різними підрозділами або дочірніми компаніями.

Аудиторська перевірка видозмінюється залежно від галузевої специфікації компанії. Необхідно отримати всі знання про характер бізнесу та його специфічні особливості перед тим, як проводити аудиторську перевірку. Такі відомості аудитор отримує під час переговорів із клієнтом, дослідницької роботи, поїздок на об'єкти. Це важлива вимога, якої слід неухильно дотримуватися, щоб правильно розуміти та оцінювати бухгалтерські та фінансові звітності. На рис. 1 наведено основні посадові обов'язки, які повинен виконувати аудитор.

Рис. 1. **Схема посадових обов'язків аудитора в Україні**

Джерело: сформовано автором

Слід зазначити, що основна робота аудитора проходить в офісі клієнта, що має на увазі часті відрядження. Діяльність аудитора має ненормований і сезонний характер.

Є дві основні можливості для молодого фахівця почати роботу в аудиті.

Перший варіант – участь у програмах набору. Щорічно аудиторські компанії набирають випускників вишів на стартові постійні позиції в компанії. Для того щоб пройти відбір в компанію, необхідно бути випускником поточного року та старше (переважно економічний або технічний ВНЗ), добре знати основи бухгалтерського обліку та законодавства, мати розвинені комунікативні й аналітичні навички, добре володіти MS Office. Для міжнародних компаній важливий рівень володіння англійською.

При відборі на стартові позиції необхідно скласти тести на роботу з вербальною і числовою інформацією, пройти кілька інтерв'ю з HR та представниками бізнесу.

Другий варіант – програма стажувань. Варіант тимчасової роботи для студентів, яким дуже кортить працювати за спеціальністю. Після стажування є можливість зарахування в штат і подальшого кар'єрного зростання. Великий плюс такого стажування в тому, що воно допоможе визначитися студенту в тому, чи хоче він пов'язати своє життя з роботою в аудиті.

Аудиторські компанії активно набирають людей з економічною і технічно освітою. Однак це не є стовідсотковою вимогою. Люди з будь-якою вищою освітою можуть піти працювати в аудит, необхідно лише бажання самостійно вчитися. Можливо, доведеться стикатися з труднощами трохи частіше, ніж людям із профільною освітою. Але подолання цих труднощів тільки допоможе загартувати характер і зробить із вас кваліфікованого фахівця.

Найголовніше для аудитора – знання податкового та бухгалтерського обліку, наявність кваліфікаційного атестата аудитора, а також уміння безпомилково провести перевірку та скласти висновок. Від того, наскільки фахівець сильний у цих питаннях, безпосередньо залежить його посада. У більшості компаній існують позиції простих, провідних аудиторів, а також помічників аудиторів та експертів. При прийомі на роботу рівень теоретичної підготовки зазвичай визначають за допомогою тесту. Залежно від кількості правильних відповідей кандидата пропонують одну з перерахованих вище посад.

Аудит також передбачає певний рівень розуміння питань і аналіз інформації. Кваліфікований аудитор повинен вміти надавати своїм клієнтам необхідні консультації щодо правил і порядку відображення інформації у фінансовій звітності та допомагати їм зрозуміти наявні вимоги.

На стартових позиціях від молодого фахівця не потрібно ніяких сертифікатів. Але щоб стати повноцінним аудитором, потрібно буде скласти іспит на кваліфікаційний атестат аудитора та стати членом однієї з саморегульованих організацій аудиторів.

Крім цього аудитор можете отримати міжнародний професійний сертифікат (ACCA, CPA, CIMA), який надасть конкурентну перевагу в майбутньому. Багато компаній оплачують навчання на подібні сертифікати своїм співробітникам.

Найпопулярнішим сертифікатом серед аудиторів є ACCA, але вибір конкретного іспиту залежить від особистих подальших кар'єрних планів, тому потрібно добре розібратися в специфіці кожного з них

Таким чином, дослідивши професію аудитора в Україні, можна дійти висновку, що вона ще не досягла європейського рівня кваліфікації, однак вітчизняний аудит рухається до європейських стандартів. До українських аудиторів висуваються серйозні кваліфікаційні вимоги, оскільки їх посадові обов'язки охоплюють велику кількість завдань. Тож за наявності достатніх знань, навичок, освіти, а головне, сильного бажання на сучасному етапі розвитку країни можна побудувати успішну кар'єру аудитора. В перспективі подальші дослідження у цьому напрямі дозволять сформувати компетентності, якими мають володіти висококваліфіковані внутрішні та зовнішні аудитори в Україні.

В останні роки в економічній, соціологічній, філософській літературі поняття «ринок робочої сили» і «ринок праці» вживаються як тотожні. Це викликає закономірне питання про те, що є товаром – робоча сила чи праця? У конвенціях Міжнародної Організації Праці (МОП) підкреслюється, що праця не є товаром. Більшість західних економістів частіше пишуть про працю як про товар і про ринок праці. В останні роки з'явилися роботи, де ринок праці та ринок робочої сили розглядаються як самостійні поняття, за якими стоять відповідні соціально-трудові відносини [1–3].

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мішина С. В.

Література: 1. Бугай Н. О. Професія аудитора в Україні: сьогодення та майбутнє. *Економічний часопис*-XXI. 2013. № 9–10 (1). С. 99–102. 2. Гузова Л. В. Современные требования к профессии. *Финансы, учет, аудит.* 2014. № 12 (251). С. 33–34. 3. Уэлч И. Будущее аудиторов. *Финансы для бизнеса.* 2011. № 6. С. 18–19.

ВИЗНАЧЕННЯ ПРІОРИТЕТНОГО МЕТОДУ РЕГУЛЮВАННЯ КРЕДИТНОГО РИЗИКУ БАНКУ

УДК 336.774.3

Орда В. А.

Магістрант 1 року навчання
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Визначено сутність поняття "кредитний ризик банку" та розглянуто методи його регулювання. За допомогою методу аналізу ієрархій за критеріями перекладу ризиків, їх попередження, поглинання, компенсації, диверсифікації визначено, що найбільш доцільним є застосування методу диверсифікації кредитних вкладень.*

Ключові слова: *банк, методи регулювання кредитного ризику, моніторинг кредитного ризику, метод аналізу ієрархій.*

Аннотация. *Определена сущность понятия «кредитный риск банка», и рассмотрены методы его регулирования. С помощью метода анализа иерархий по критериям перевода рисков, их предупреждения, поглощения, компенсации, диверсификации определено, что наиболее целесообразным является применение метода диверсификации кредитных вложений.*

Ключевые слова: *банк, методы регулирования кредитного риска, мониторинг кредитного риска, метод анализа иерархий.*

Annotation. *In the article the essence of the concept of "credit risk of the bank" was defined and the methods of its regulation were considered. Using the method of analysis of hierarchies on the criteria of translation of risks, their prevention, acquisitions, compensation, diversification it was determined that the most appropriate is the method of diversification of loans.*

Keywords: *bank, methods of regulation of credit risk, credit risk monitoring, method of analysis of hierarchies.*

Сучасні умови ведення бізнесу диктують необхідність постійного відстеження факторів зовнішнього та внутрішнього середовища в розрізі управління ризиками для будь-якої сфери економіки. Ця практика стає життєво необхідною особливо в тих сегментах ринку, які самі по собі технологічно припускають високий рівень ризиків. До таких сегментів, безумовно, відноситься і банківська діяльність, пов'язана з цілим спектром супутніх ризиків макросередовища – кредитним, валютним, ринковим, політичним, державним тощо.

Дослідженню кредитних ризиків і методів управління ними присвячено праці багатьох вітчизняних і закордонних науковців і практиків, зокрема І. Балабанова [1], Р. Тиркалора [2], В. Грушка [3], А. Єпіфанова [4], В. Коваленко [5], Дж. Сінкі [6], Г. Бєлоглазової, Л. Кроливець [7] та ін. Проте завдання визначення пріоритетності методів регулювання кредитних ризиків недостатньо досліджене та потребує подальшого науково-методичного обґрунтування.

Метою статті є визначення пріоритетного методу регулювання кредитних ризиків банку.

Традиційно під кредитним ризиком розуміється ймовірність невиконання зобов'язань із погашення основного боргу та процентів, що виникає в результаті порушення цілісності руху вартості позики, обумовлених впливом різних факторів, які викликають настання ризиків. Сучасним банківським структурам важливо проводити якісну оцінку рівня кредитного ризику, виявляючи можливості зниження його впливу на фінансово-господарську діяльність із застосуванням відповідного комплексу нейтралізуючих мір, таких як регулювання кредитного ризику. Найбільш повно та детально методи регулювання запропоновані такими авторами, як Г. Н. Бєлоглазова та Л. П. Кроливець [7, с. 247]. У своїх працях вони розглядають такі методи (табл. 1).

На основі табл. 1 можна обрати пріоритетний методів регулювання кредитних ризиків. Для вирішення зазначеного завдання використано метод аналізу ієрархій (МАІ). Метод полягає у декомпозиції проблеми на більш прості складові частини та подальшій обробці послідовності суджень особи, що приймає рішення (ОПР) по парних порівняннях.

© Орда В. А., 2016

Таблиця 1

Методи регулювання кредитних ризиків

Методи регулювання	Зміст
Диференціація позичальників	– оцінка кредитоспроможності позичальника; – визначення умов кредитування, виходячи з рейтингу; – практичне застосування різних об'єктів і форм кредитування
Диверсифікація кредитних вкладень	– поєднання у структурі портфеля дрібних і великих позик; – створення філій кредитних організацій для зниження територіального та галузевого ризиків; – збалансованість кредитного портфеля за термінами; – застосування лімітів обсягу великих кредитних вкладень, що припадають на одиницю власних коштів банку
Обмеження величини ризиків	– лімітування обсягів кредитування в розрахунку на одного позичальника з урахуванням галузевої приналежності; – лімітування обсягів кредитування для великих позичальників при обліку галузевої приналежності; – управління проблемними кредитами
Хеджування ризиків	– проведення балансових операцій з похідними фінансовими інструментами кредитними деривативами
Розподіл ризиків	– співпраця з іншими банками за колегіальним кредитуванням крупних проектів

Визначення методів, що мають бути застосовані для вирішення будь якого завдання, базується на критеріях їх відбору. Згідно із науковою працею Г. Н. Бєлоглазової та Л. П. Кроливець [7] такими критеріями є: переклад ризиків, попередження ризиків, поглинання ризиків, компенсація ризиків, диверсифікація ризику.

За результатами структурування вирішуваного завдання побудовано ієрархію його розв'язання (рис. 1).

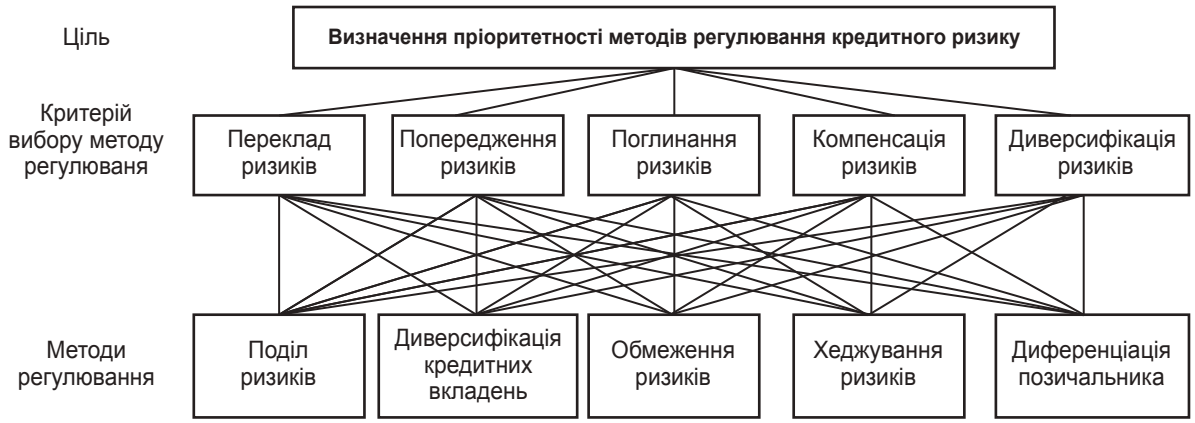

Рис. 1. **Ієрархія визначення пріоритетності методів регулювання кредитного ризику**

Для встановлення відносної значущості елементів ієрархії використовується шкала відносин. Ця шкала дозволяє ОПР ставити відповідно до ступенів переваги одного порівнюваного об'єкта перед іншим деякі числа.

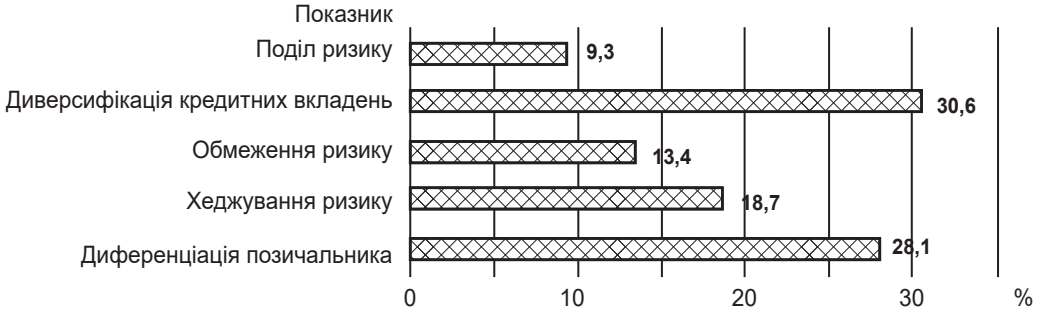

Рис. 2. **Результати застосування методу аналізу ієрархій**

Проаналізувавши отримані результати аналізу ієрархії (рис. 2), можна дійти висновку, що з урахуванням значущості критеріїв методів регулювання та відношення кожного методу до критерію відбору найкращим методом регулювання кредитного ризику є метод диверсифікації кредитних вкладень. Питома вага цього методу регулювання складає 30,6 %, оскільки цей метод є найбільш простим і відносно недорогим.

Таким чином, застосування методу аналізу ієрархій дозволило виявити найбільш доцільний метод регулювання кредитного ризику.

Науковий керівник – канд. екон. наук, викладач Гонтар Д. Д.

Література: 1. Балабанова И. Т. Банки и банковское дело: учеб. Пособие. СПб.: Питер, 2013. 256 с. **2.** Тиркало Р. І. Банківська справа: навч. посіб. Тернопіль: Картбланш, 2010. 314 с. **3.** Грушко В. І. Пилипченко О. І. Фінансові ризики: навч. посіб. Житомир: ЖІТІ, 2011. 188 с. **4.** Єпіфанов А. О., Маслак Н. Г., Сало І. В. Операції комерційних банків: навч. посіб. Суми: Університет. кн., 2009. 523 с. **5.** Коваленко В. В. Обґрунтування підходів і показників оцінки кредитного ризику. *Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України.* 2010. Т. 4. С. 65–72. **6.** Синки Дж. Управление финансами в коммерческих банках/под ред. Р. Я. Левиты, Б. С. Пинскера. М.: Catallaxy, 2014. 820 с. **7.** Белоглазова Г. П., Кроливецкая Л. П. Банковское дело: учебник. СПб.: Питер, 2011. 400 с.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ

УДК 346.7:331.556(447)

Осіпова Ю. С.

Студент 2 курсу
факультету економічної інформатики ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто проблему правового регулювання процесу трудової міграції в Україні. Сформульовано залежність ефективного механізму захисту прав трудящих-мігрантів від розробки міжнародних угод та удосконалення національного законодавства. Проаналізовано недоліки сучасного нормативно-правового регулювання процесів трудової міграції. Визначено можливі шляхи їх усунення.*

Ключові слова: *трудова міграція, правовий статус трудових мігрантів, захист інтересів трудящих.*

Аннотация. *Рассмотрена проблема правового регулирования процесса трудовой миграции в Украине. Сформулирована зависимость эффективного механизма защиты прав трудящихся-мигрантов от разработки международных соглашений и усовершенствования национального законодательства. Проанализированы недостатки современного нормативно-правового регулирования процессов трудовой миграции. Определены возможные пути их устранения.*

Ключевые слова: *трудовая миграция, правовой статус трудовых мигрантов, защита интересов трудящихся.*

Annotation. *The article considers the problem of legal regulation of labour migration in Ukraine. The dependence the effective mechanism of protection of rights of migrant workers from the development of international agreements and the improvement of national legislation is formulated. The shortcomings of modern legal regulation of labor migration processes are analyzed. The possible ways to overcome them are determined.*

Keywords: *labour migration, the legal status of migrant workers, protection of worker's interests.*

Право на працю є одним із найважливіших фундаментальних прав у системі прав і свобод людини та громадянина, адже завдяки йому особа може створити необхідні умови проживання та матеріально забезпечити

© Осіпова Ю. С., 2016

своє існування та існування своїх близьких. Саме тому гарантування належних умов та можливостей працевлаштування всіх категорій громадян і гідної оплати праці є обов'язком держави. Проте багато причин політичного й економічного характеру призводять до невідповідності середньої заробітної плати, встановленої в Україні, реальним потребам громадян та збільшення рівня безробіття. Це стає причиною того, що частина населення нашої держави змушена шукати роботу за кордоном [1]. Отже, дослідження цього явища є досить актуальним на сучасному етапі розвитку України, оскільки має суттєвий вплив на розвиток економіки, соціальної сфери, демографії та інших сторін суспільного життя.

Метою статті є аналіз сучасного нормативно-правового регулювання міграційних процесів, виявлення залежності процесу міграції робочої сили від нормативно-правової бази українського законодавства, визначення причин зростаючої трудової міграції та можливі шляхи подолання цієї проблеми через вдосконалення чинного законодавства.

Проблеми трудової міграції знайшли своє відображення у дослідженнях багатьох вітчизняних науковців. Зокрема, крізь призму соціально-економічних процесів і явищ це питання висвітлювали А. В. Гура [2], С. О. Жовнір [3], Л. Г. Лук'янова Л. [4], В. Д. Патійчук [5], а у сфері юридичної науки – С. Н. Сергєєва [6], Н. М. Філіпова [7] та ін.

Правовий статус трудових мігрантів і членів їх сімей можна визначити як сукупність прав і обов'язків мігруючих осіб, що регламентується національним законодавством держав-донорів і держав-реципієнтів, а також міжнародно-правовими нормами.

Створення ефективного механізму захисту прав трудящих-мігрантів залежить від двох важливих чинників:

- розробки міжнародних угод;
- удосконалення національного законодавства.

Міжнародним співтовариством визнано за необхідне дотримання певних правових норм і стандартів, що закріплені у відповідних міжнародних договорах, а також у документах міжнародних організацій. Ратифікуючи міжнародні конвенції, країни, що регламентують процес трудової міграції, визнають пріоритети міжнародного права над національним законодавством, що має важливе значення як для самої країни з точки зору її інтеграції у світове співтовариство, так і для мігрантів, чиї права за кордоном потребують захисту.

Міжнародно-правовому регулюванню правового статусу трудящих-мігрантів присвячено низку законодавчих документів, укладених у рамках спеціалізованої установи ООН – Міжнародної організації праці (МОП), одним із завдань якої є захист інтересів трудящих, які працюють за кордоном, а також сприяння здійсненню програм, що забезпечують повну зайнятість шляхом «пересування робітників, включаючи міграцію, з метою влаштування на роботу». Основними з них є Конвенція МОП про трудящих-мігрантів від 1949 р. № 97, Конвенція МОП про рівноправність громадян країни, іноземців та осіб без громадянства в галузі соціального забезпечення від 1962 р. № 118, Конвенція МОП про зловживання в галузі міграції і забезпечення трудящим-мігрантам рівності можливостей і ставлення від 1975 р. № 143.

До нормативно-правових актів, які регулюють міграційні процеси робочої сили на території України, належать Конституція України (ст. 11, 12, 24, 26, 33, 53 та ін.), Закон України «Про імміграцію», Закон України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства», Закон України «Про порядок виїзду з України і в'їзду в Україну громадян України» 1994 р.

З 1 січня 2016 року набув чинності Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» [8] з метою врегулювання відносин, суб'єктами яких є трудові мігранти. Проте його поверхневий аналіз показує, що він здебільшого носить декларативний характер, а саме:

- по-перше, не встановлює відповідальності держави за невиконання своїх обов'язків;
- по-друге, не встановлює можливостей захисту працівниками-мігрантами своїх трудових та інших прав як у країні перебування, так і в Україні;
- по-третє, закон не передбачає права працівників-мігрантів на репатріацію. Проектом Трудового кодексу України передбачено право на репатріацію окремих категорій осіб, проте це право на трудових мігрантів поширення не набуло;
- по-четверте, частина задекларованих прав, таких як права мігрантів на діяльність в Україні, утворених за кордоном громадських об'єднань трудових мігрантів, на сприяння задоволенню національно-культурних, освітніх, духовних і мовних потреб трудових мігрантів, на забезпечення права трудових мігрантів і членів їхніх сімей на інформацію, на реінтеграцію в суспільство трудових мігрантів потребує додаткового фінансування;
- по п'яте, не врегульовано питання виплати пенсій особам, які мають призначені пенсії за кордоном, а також виплати пенсій громадянам України, які виїхали за кордон.

Зазначені вище недоліки доводять недосконалість сучасного нормативно-правового регулювання процесів трудової міграції в Україні, яка, своєю чергою, породжує проблеми економічного, демографічного, політичного, соціального характеру.

До вагомих причин трудової міграції населення України можна віднести:

– можливість покращити власне економічне становище за рахунок підвищення рівня зарплатні та додаткових надходжень;

– недостатню кількість робочих місць;

– пошук кращого життя та умов праці за кордоном, а також більше можливостей в соціальній сфері (медичне обслуговування, пенсійне забезпечення тощо);

– відсутність перспектив у професійному розвитку та нестабільність політичної ситуації країни;

– невигідні умови ведення великого та малого бізнесу;

– широку поширеність корупції у всіх сферах.

Ці чинники сприяють тому, що трудова міграція з України набирає обертів. Україна продовжує втрачати населення внасладок виїзду за кордон. Особливо поширеною є еміграція молоді, яка під час або після навчання у вищих навчальних закладах прагне виїхати за кордон на постійне місце проживання, та висококваліфікованих спеціалістів, які бажають отримувати заробітну плату, розмір якої залежить від результатів їх праці.

Таким чином, таке економічне явище, як трудова міграція, набирає все більших обертів і загрожує негативними наслідками для країни. Експортуючи власну робочу силу, Україна неминуче в майбутньому змушена буде імпортувати робочу силу з менш розвинутих країн. Тому необхідно внести зміни до державної міграційної політики та забезпечити правовий захист українських мігрантів шляхом укладення з відповідними країнами угод з легалізації перебування українських громадян у країнах-реципієнтах, приєднання України до багатосторонніх міжнародних угод із цих питань.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Проблемні аспекти правового регулювання працевлаштування громадян України за кордоном. URL: http://www.viche.info/journal/3439/. **2.** Гура А. О. Зовнішня трудова міграція в Україні: сучасні тенденції та наслідки. *Збірник наукових праць ХНПУ «Економіка».* 2014. Вип. 4. С. 185–192. **3.** Жовнір С. М. Українська трудова міграція: реалії, перспективи, вектори модернізації державної політики в управлінні нею. *Український соціум.* 2014. № 4 (51). С. 144–159. **4.** Лук'янова Л. М. Проблеми і перспективи розвитку зовнішньої трудової міграції в Україні. URL: http://zbirnuk.bukuniver.edu.ua/issue_articles/10_1.pdf. **5.** Патійчук В. О. Українські заробітчани у сучасних міграційних європейських процесах. URL: http://esnuir.eenu.edu.ua/bitstream/123456789/4904/1/Patiichuk.pdf. **6.** Сергєєва С. М. Нормативно-правове регулювання трудових відносин, ускладнених іноземним елементом: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.03. Одеса, 2004. 19 с. **7.** Філіпова Н. В. Соціальний захист трудових мігрантів у країнах ЄС та в Україні. *Актуальні проблеми державного управління.* 2013. № 1 (43). С. 378–385. **8.** Про зовнішню трудову міграцію: Закон України від 05.11.2015 № 761-VIII // База даних «Законодавство України»/ Верховна Рада України. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/761-19.

ПРИНЦИПИ ТРУДОВОГО ПРАВА В УКРАЇНІ ТА ЇХ ЗНАЧЕННЯ

УДК 349.2(477)

Павліченко П. В.

Студент 2 курсу
факультету економічної інформатики ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто характеристику основних трудових принципів, досліджено їх значення в умовах змін правового законодавства України, а також зазначено проблеми, які спостерігаються при недотриманні цих принципів.*

© Павліченко П. В., 2016

Ключові слова: *принципи, принципи трудового права, суспільні відносини, правове регулювання праці, трудове законодавство.*

Аннотация. *Рассмотрена характеристика основных трудовых принципов, исследовано их значение в условиях изменений правового законодательства Украины, а также обозначены проблемы, наблюдающиеся при несоблюдении этих принципов.*

Ключевые слова: *принципы, принципы трудового права, общественные отношения, правовое регулирование труда, трудовое законодательство.*

Annotation. *Nowadays the level of investigation of the main principles of labor law does not meet the needs of legal theory and practice. In addition, there is not sufficient clarity as to the specific content of the majority of principles. The article discusses the characteristics of the basic labor principles, investigates their importance in terms of changes of the legislation of Ukraine, and also indicates the problems that occur with non-compliance with these principles.*

Keywords: *principles, principles of labor law, public relations, legal regulation of labor, labor legislation.*

Як відомо, право виступає одним із основних регуляторів суспільних відносин, що проявляється у вигляді певних норм, правил, заборон і розпоряджень. Їх створення, а також зміст, призначення та виконання має бути визначено не тільки різними галузями права, такими як кримінальна, трудова та цивільна, а й іншими факторами, що виходять із суті певних галузей права. Цю роль виконують правові принципи, які містять у собі узагальнену характеристику структури права в цілому та окремих її частин.

Принципи права не можна ігнорувати або недооцінювати, тому що саме вони є керівними положеннями, ідеями, які обумовлені об'єктивними закономірностями існування та рівнем розвитку суспільства, визначають сутність і спрямованість правового регулювання. Значення принципів права полягає в тому, що вони в стислому вигляді, концентровано, відображають суттєві риси комплексу правових норм у конкретній сфері суспільних відносин. Керуючись принципами, законодавство має можливість чітко формулювати галузеві норми, вносити зміни та доповнення до чинних нормативно-правових актів. Також з їх допомогою можна глибше зрозуміти зміст конкретних норм і законів і визначити подальші тенденції їх розвитку [1].

Принципи можуть бути загальноправовими, що виступають у вигляді основних ідей для всіх галузей права, такі як принципи гуманізму, справедливості та законності. Також бувають принципи, притаманні конкретним галузям права, які є своєрідною конструкцією, що об'єднує правові явища цієї сфери в єдиний комплекс вузької спрямованості [2]. Зі зміною характеру суспільно-правових відносин відбуваються відповідні зміни у нормах правового законодавства і, як наслідок, у правових принципах. Оскільки загальноправові принципи є комплексними ідеями, що закладені століттями у підсвідомості людей, то їх зміст не схильний до суттєвих змін, на відміну від галузевих принципів права, які можуть скеровувати свою сутність, тим самим істотно змінюючи спрямованість норм галузей права. Таким чином, створення, регулювання та впровадження галузевих принципів є першим кроком до кардинальних змін в наявному правовому законодавстві, що є важливим для України, де спостерігається тенденція її залучення до сучасних інтеграційних процесів.

Трудове право України як складова частина загальної теорії державного права є самостійною правовою галуззю, яка також має певні принципи правового регулювання праці. Їх вивчення є необхідним для подальших поліпшень трудового законодавства країни, нормалізації суспільно-трудових відносин і стабілізації органічного розвитку суспільної системи в цілому.

У радянський період принципи права вивчалися у наукових працях представниками науки трудового права: О. В. Смирновим, В. І. Нікітінським, В. І. Прокопенко, Р. З. Лівшицем та ін. Дослідженню окремих проблем принципів трудового права у сучасний період присвячено праці таких науковців, як: О. Т. Барабаш, Н. Б. Болотіна, В. Я. Бурак, К. М. Гусов, Д. О. Карпенко, В. М. Толкунова, С. П. Маврін, В. І. Миронов, П. Д. Пилипенко, Г. І. Чанишева, Н. М. Хуторян та ін.

Метою цієї статті є характеристика основних принципів трудового права та визначення їх ролі в умовах сучасного становища України.

Розглядаючи класифікацію суспільно-трудових відносин, які є предметом вивчення сучасного трудового права України, принципи трудового права поділяються на дві категорії: принципи правового регулювання індивідуальних трудових відносин і принципи правового регулювання колективних трудових відносин. До першої категорії належать такі принципи правового регулювання, що спрямовують і регламентують правові норми, відповідальні за трудові відносини між працівником і керівником, працівниками та державою.

У ст. 43 Конституції України закладено перший та основний принцип свободи праці: "Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується". У цій же статті говориться про заборону використання примусової праці (ст. 43 Конституції України; ст. 5-1 КЗпП України). Проте найчастіше саме цей принцип підлягає порушенню, що формулює центральну проблему трудового права – розбіжності трудового законодавства та практики його застосування.

Для прикладу можна привести розповсюджену ситуацію на ринку праці, коли трудові відносини нерідко незаконно оформлюються за усною домовленістю між сторонами або за письмовою домовленістю у вигляді «договору», «контракту», «угоди» й т.п., що не відповідає законному створенню трудових відносин – укладення в письмовій формі двох примірників трудового договору. Саме тому багато працівників виявляються нездатними самостійно вести та спрямовувати власну трудову діяльність, перебуваючи в залежності від роботодавців, що нерідко призводить до примусу та нездатності відмовитися від робочого місця.

Як наслідок, виникає необхідність у такому принципі – захисту прав людини у сфері застосування праці. Цей принцип містить у собі соціальний та юридичний захист прав найманого працівника. Слід констатувати, що в умовах кризового стану економіки України це положення носить багато в чому декларативний характер. Високий рівень безробіття та низька заробітна плата, заборгованість по її виплаті, мізерні допомоги та невідповідність умов праці техніки безпеки – все це позбавляє можливості проголошення та виконання цього принципу на належному рівні.

На сьогодні керівники підприємств та організацій нерідко йдуть на різні хитрощі, що дозволяють скористатися недостатньою поінформованістю громадян та уникнути витрат, пов'язаних із виплатою працівникові встановлених законом матеріальних коштів. Або ж надають працівникам змогу займатися трудовою діяльністю у заборонених законом умовах, тоді як вони, боячись втратити робоче місце, не мають можливості будь-яким чином вплинути або змінити таку ситуацію.

Сучасний розвиток країн світу на одне з перших місць встановлює принцип рівності прав і можливостей та заборону дискримінації у сфері праці («Рівноправність у роботі та зайнятості, заборона дискримінації у праці – ст. 24 Конституції України; «Рівність трудових прав громадян України» – ст. 2-1 КЗпП України). Останнім часом ця проблема набула особливого значення. Насамперед це пов'язано з подоланням нерівності прав чоловіків і жінок і створенням рівних їх можливостей у доступі до праці, просуванні по службі, оплати праці тощо.

Причинами дискримінації жінок найчастіше є вагітність, наявність дітей або передбачуване материнство у майбутньому. Відмова у прийомі на роботу через наявність дітей є однією з головних проблем і страхом багатьох жінок, що призводить до таких соціальних проблем, як зниження народжуваності. Також проблема рівності знаходить пряме відображення щодо неповнолітніх осіб, осіб похилого віку, осіб із обмеженими фізичними даними. Має місце дискримінація за віком, тому що найчастіше затребувані працівники до 30–35 років, а молодь без досвіду роботи та люди старшого віку не вважаються роботодавцями повноцінною робочою силою. Крім того, принцип рівності прав і можливостей дуже важливий у відносинах між працівником і роботодавцем. У наш час, в умовах становлення ринкових відносин, економічної нестабільності та інших негативних соціально-економічних явищ, таких як безробіття, працівник знаходиться в положенні більш слабкого суб'єкта, перебуваючи в залежності від роботодавця. Для того щоб стабілізувати ці відносини та викорінити дискримінацію, слід впровадити цілу систему заходів стосовно вирівнювання економічних і юридичних прав і можливостей між цими суб'єктами.

Численні концепції та рекомендації МОП та інші міжнародно-правові акти висувають на перші позиції такий принцип індивідуального трудового права, що регламентує безпечні умови праці, справедливу та гідну заробітну плату [3]. Цей принцип частково підкріплений законами та певними нормативними актами: в ст. 43 Конституції України закріплено право кожного працівника на належні, безпечні та здорові умови праці. Але щодо права працівника на справедливу й гідну заробітну плату, то варто зауважити, що цей принцип не знайшов ще належного закріплення ні в Конституції, ні в трудовому законодавстві. Був прийнятий інший закон, який підмінив цей принцип іншим. Так, у ст. 43 Конституції України та в ст. 95 КЗпП вказано, що заробітна плата повинна бути не менше мінімального рівня, встановленого законодавством. Проте це положення не пов'язане з початковою ідеєю вищезгаданого принципу. Така позиція не сприяє розвитку людини, оскільки йде орієнтація на його виживання в умовах мінімуму. Сучасний стан речей не дає людям можливості нормальної життєдіяльності та здатності реально оцінювати свою працю.

Встановлення мінімальної заробітної плати пов'язано з іншим принципом, який забезпечує гарантії і певну безпеку кожного працівника в трудових відносинах. На сьогодні в Україні активно впроваджується кардинально нова система соціальних стандартів, яка передбачає під собою закладення нового принципу трудового права – принципу соціальної стандартизації та державного забезпечення [4]. Такими стандартами та гарантіями і є мінімальна заробітна плата, а також максимальна тривалість робочого дня і робочого тижня, обов'язкова щорічна відпустка, вимоги щодо прийняття на роботу та звільнення працівника тощо. Система соціальних стандартів у сфері праці служить захисту інтересів найманого працівника, оскільки ці норми права обов'язкові до виконання кожним роботодавцем. В Україні така система не скрізь отримала належне дотримання: люди працюють набагато більше встановленого законом часу, не виходять на законні відпустки та погоджуються працювати за мізерну заробітну плату. Але варто зазначити, що в багатьох великих і середніх підприємствах, орієнтованих на європейські показники, цей принцип вже знайшов своє відображення у дійсності, що говорить про значну тенденцію до поліпшення становища працівників.

Що ж стосується другої категорії, то для колективного трудового права характерним є принцип соціального партнерства, який багато в чому є комплексним. Початком виникнення соціального партнерства прийнято вважати створення Міжнародної організації праці (МОП). Цей принцип міжнародно-правового регулювання праці набув поширення і в Україні. Соціальне партнерство існує на різних рівнях: національному (Генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональні угоди), виробничому (колективний договір) – воно відповідально за регулювання трудових колективних відносин. Таке спільництво визначається інтересами трьох соціальних партнерів: представництво та захист загальнодержавних інтересів у сфері праці, інтересів бізнесу та роботодавців та інтересів найманих працівників.

На цей час спостерігається процес становлення механізму соціального партнерства та соціального діалогу. Він підтримується багатьма іншими положеннями, що входять до комплексної ідеї зазначеного принципу, такі як рівноправність, повага та врахування інтересів сторін, повноважність представників сторін, зацікавленість сторін в участі в договірних відносинах, обов'язковість виконання колективних договорів і угод та ін. Оскільки з усіх принципів цей є найбільш широким у своєму розумінні й охоплює не тільки позиції конкретного працівника й роботодавця, а цілі колективи, а також державу, його правове формулювання, впровадження і стабільне дотримання надзвичайно важливе для забезпечення соціально-економічної безпеки та справедливості, розв'язання багатьох протиріч, що виникають у соціально-трудових сферах.

Таким чином, можна дійти висновку, що зазначені основні принципи трудового права України є передумовою не тільки для стабілізації трудового законодавства країни, але і для подальшої його зміни в бік наближення до принципів і вимог МОП, що є однією з головних цілей чинної діяльності держави. Крім того, такі принципи можна назвати своєрідними «правовими ідеалами», які в правовому законодавстві відображують закономірності розвитку суспільства протягом багатьох століть, а також є центральним джерелом основних соціальних цінностей [5]. Проте мало проголосити принцип, необхідно узгодити його реалізацію в цілому комплексі заходів щодо його забезпечення.

Перспективи подальших досліджень у цьому напрямку пов'язані з пошуком ефективних методів реалізації та впровадженням запропонованих принципів у сучасне трудове законодавство України.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Щербина В. І. Трудове право України: підручник. Київ: Істина, 2008. 384 с. **2.** Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право: навч. посіб. Харків: Право, 2015. 528 с. **3.** Декларація МОП основоположних принципів та прав у сфері праці: Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці від 18.06.1998 р. Женева, 2001. Т. 2: 1965–1999. С. 1529–1532. **4.** Колодій А. М. Принципи права України: навч. посіб. Київ: Юрінком Інтер, 1998. 208 с. **5.** Лившиц Р. З. Теорія права: підручник. М: БЕК, 1994. 208 с.

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПОЛИТИКА В УКРАИНЕ И ДРУГИХ СТРАНАХ МИРА

УДК 330.322

Павлова В. В.

Студент 1 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Инвестиционная политика в Украине испытывает значительные трудности и осложняется растущей конкуренцией на мировых рынках. Для их решения необходимо создать хорошие условия для*

© Павлова В. В., 2016

предпринимательского сектора, улучшить законодательную систему Украины, обеспечить защиту прав иностранных инвесторов и выплату внешних долгов.

Ключевые слова: *инвестиционная политика, валовые инвестиции, чистые инвестиции, инвесторы, технологии.*

Анотація. *Інвестиційна політика в Україні має значні труднощі й ускладняється зростаючою конкуренцією на світових ринках капіталу. Для їх вирішення необхідно створити хороші умови для підприємницького сектора, покращити законодавчу систему України, забезпечити захист прав іноземних інвесторів і виплату зовнішніх боргів.*

Ключові слова: *інвестиційна політика, валові інвестиції, чисті інвестиції, інвестори, технології.*

Annotation. *Investment policy in Ukraine is experiencing serious difficulties and complicated by the growing competition in the global capital markets. To solve them, you need to create a good environment for the enterprise sector, seize the legal system of Ukraine, to protect the rights of foreign investors and foreign debt payments.*

Keywords: *investment policy, the gross investments, net investment, investors, technology.*

Актуальность исследования вызвана проблемами, существующими в инвестиционной политике. Крайний дефицит инвестиций в экономику страны – одна из причин замедления роста промышленного производства. Увеличение объемов и качества инвестиций позволит обеспечить рост промышленного производства и развитие экономического потенциала Украины.

Теоретические, методические аспекты инвестиционной политики получили значительное развитие в работах многих мировых и отечественных экономистов, таких как: Э. Хансен, Дж. Кейнс, Д. Джоргенсон, Е. Домар, Дж. Робинсон, Н. Калдор, У. Шарп, Г. Александер, А. Алимова, К. Хассет, А. Дедиков, Д. Куприянов, С. Гуткевич и др.

Цель работы: раскрыть понятие инвестиционной политики, провести ее анализ, определить особенности, выявить тенденции на современном этапе, обозначить проблемы, найти пути их решения.

В экономической литературе инвестиционная политика определяется как совокупность мер, которые проводятся государством и предприятиями в виде установления объемов и структуры инвестиций, определения направлений их использования, а также источников поступления с учетом необходимости повышения их технологического уровня [1].

Многие экономисты, изучающие значение инвестиций, способы и источники их привлечения, делают акценты на нерезидентах. Необследованными аспектами остается конкретизация объектов и сфер инвестирования, их классификация по приоритетности, обоснование необходимости первоочередного задействования отечественных инвесторов в Украине.

Инвестиции в экономику Украины являются привлекательными для иностранных инвесторов, поскольку Украина всегда отличалась разветвлённым рынком, наличием квалифицированной и сравнительно дешевой рабочей силы, огромным багажом научно-технических знаний, производственными мощностями, которые не использовались и не используются, или не полностью используются, запасами отдельных природных ресурсов, обладает значительным сельскохозяйственным потенциалом, имеет хорошо развитую инфраструктуру. С другой стороны – наличие рисков, связанных с нестабильностью ситуации в стране, как правило, снижает инвестиционную привлекательность для иностранных инвесторов [2].

На данный момент государство занимается постоянным привлечением от других стран финансовой помощи в виде кредитов, представляя этот процесс обществу как экономическую победу. Одно из главных отличий инвестиции от кредитов в том, что имеются другие степени риска. Кредиты необходимо возвращать в определенные сроки вне зависимости, насколько успешный бизнес, а инвестиции возвращаются, если проект становится прибыльным. Нормальное функционирующее государство должно привлекать средства, разделяя ответственность с инвестором за выполнение задач и прибыли проектов.

Из рис. 1 видно, как изменялись поступления прямых иностранных инвестиций или долгосрочные вложения материальных средств нерезидентами в экономику Украины. Понижение ПИИ в Украину обусловлено такими факторами, как: политическая нестабильность; инфляция; нестабильность курса гривны по отношению к иностранным валютам; несовершенство нормативно-правовой базы; высокий уровень налогообложения и внешнеторговых пошлин [4].

Также объем привлеченных с начала инвестирования прямых иностранных инвестиций в экономику Украины на конец 2015 года составил 43371,4 млн дол. США. Инвестиции направляются уже в развитые сферы экономической деятельности. В предприятиях, занимающихся промышленностью, сосредоточено 30,6 % общего объема прямых инвестиций в Украину, в учреждениях финансовой и страховой деятельности – 27,3 %.

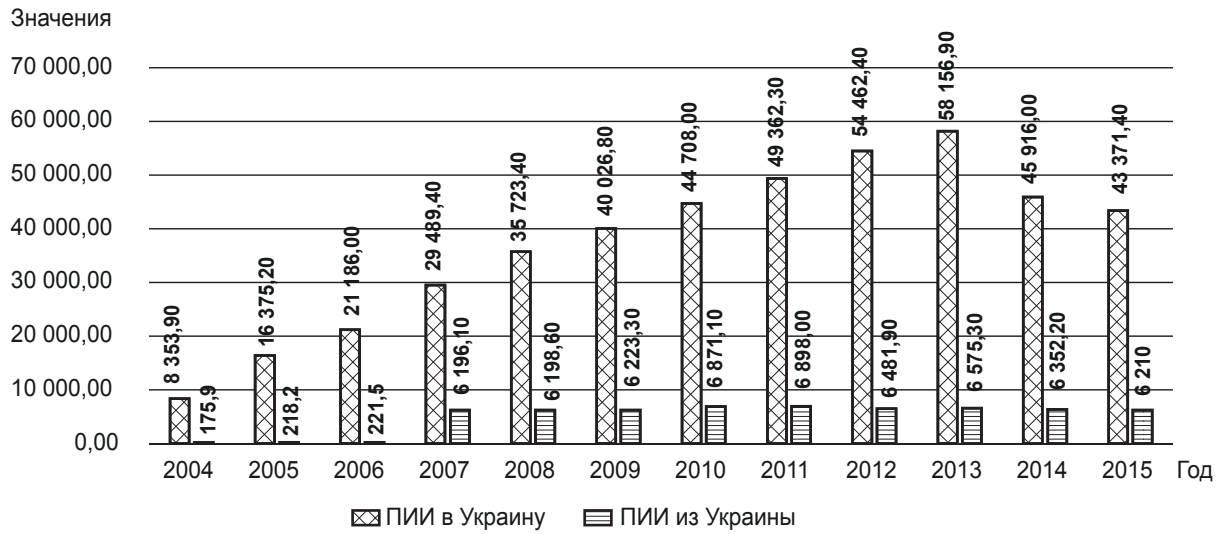

Рис. 1. **Прямые иностранные инвестиции в Украине с 2004 по 2015 гг.** [3]

Десятку основных стран-инвесторов, на которые приходится 83 % общего объема прямых инвестиций, представлено на рис. 2.

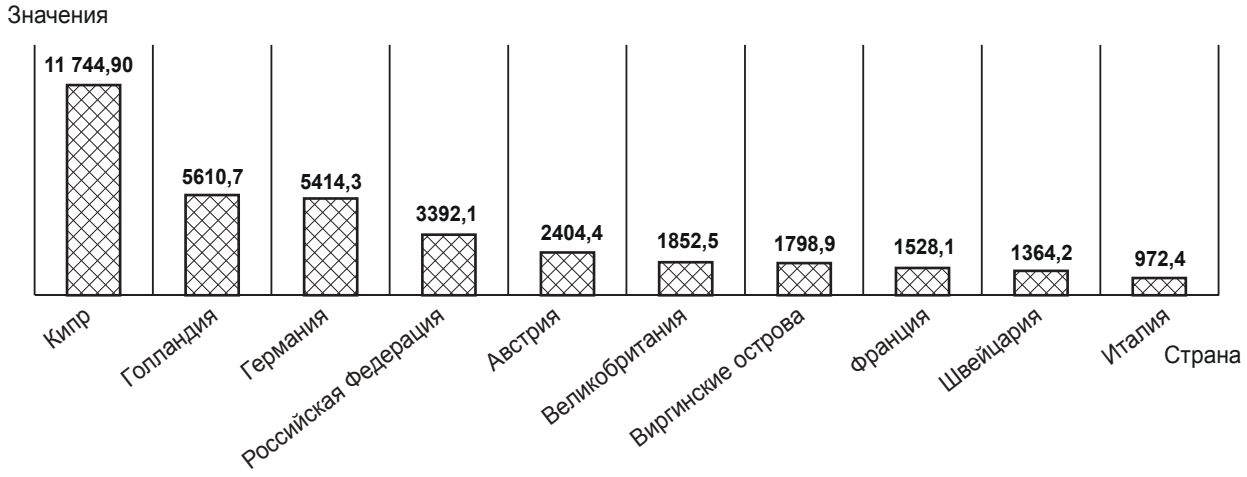

Рис. 2. **Структура прямых иностранных инвестиций в Украину в 2015 г.** [3]

Для сравнения можно рассмотреть Словакию. Эта страна – одна из немногих, совершивших стремительный и действенный скачок в переустройствах бизнес-сферы в обществе. Страна в нынешний период обладает быстрорастущей экономикой в Центральной Европе. Высококвалифицированная рабочая сила, налоговые реформы и государственное стимулирование страны помогло создать благополучный инвестированный климат для инвесторов, привлекающий такие компании, как: Lenovo, Sony, Samsung, Hyundai Peugeot-Citroen, Ki Motors, Volkswagen, Ford Motors, Dell Computer Corporation, IBM, Tesco Stores SR, U.S.Steel [5].

На самом деле Украина малоэффективно применяет собственные возможности. Главная проблема состоит в том, что отсутствует контроль и четкий план по решению проблем, таких как: создание хороших условий для предпринимательского сектора, а он играет главную роль в инновационных процессах. Также важную роль в создании выгодного инвестиционного климата играет стабильность законодательной системы, государство должно надежно обеспечивать защиту прав иностранных инвесторов и разработать систему их страхования от возможных рисков осуществления инвестиционной деятельности на территории Украины. Помимо этого, внешние долги сдерживают правительство в управлении экономикой, вынуждая его принимать во внимание круг интересов собственников зарубежного капитала.

Таким образом, можно понять, что только лишь инвестирование в развитие научно-технического потенциала, такого как космические проекты, атомные технологии, авиастроение, кораблестроение, а также аграрный сектор, машиностроение, IT-индустрию, энергетическую и нефтегазовую отрасли может дать определенный импульс для улучшения инвестиционной деятельности в современной экономике Украины, так как это будет

привлекать нерезидентов инвестировать в данные проекты. Также для стимулирования инвестиционной деятельности и усовершенствования инвестиционного климата в Украине нужно сформировать устойчивую государственную политику в сфере иностранного инвестирования, рассчитанную на долгосрочную перспективу, и создать государственную стратегию для привлечения иностранных инвестиций.

Предметом дальнейших научных исследований может быть определение наиболее благоприятных регионов и объектов инвестирования; путей активизации отечественных инвесторов; способов применения достижений техники в приоритетных отраслях экономики Украины. Все єто будет содействовать увеличению инвестиционной привлекательности Украины, что позволит не только улучить экономику страны, но также вырваться вперед на международном рынке.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Бережная Н. И.

Литература: 1. Борисов А. Б. Большой экономический словарь. М.: Книжный мир, 2006. 860 с. **2.** Марсина В. Какие объекты в Украине привлекательны для иностранных инвесторов. 2015. URL: http://www.profi-forex.org/novosti-mira/novosti-sng/ukraine/entry1008272855.html. **3.** Прямые иностранные инвестиции в Украине. URL: http://insiders.com.ua/spravochnik/inostrannye-investitsii. **4.** Шунькина А. А. Проблема иностранных инвестиций в Украине. URL: http://intkonf.org/shunkina-a-a-problema-inostrannyih-investitsiy-v-ukraine/. 5. Инвестиции в Словакии – анализ инвестиционной среды в Словакии URL: http://slovakiainvest.ru/Default.aspx?id=16.

ФОРМУВАННЯ ЯКІСНОГО РІВНЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

УДК 332.212

Панасенко О. М.

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

Анотація. *Проаналізовано поняття «трудовий потенціал». Розглянуті кількісні та якісні параметри трудового потенціалу. Виділено основні чинники, які впливають на якісне формування рівня трудового потенціалу.*

Ключові слова: *трудовий потенціал, професійне навчання, підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації, формування трудового потенціалу.*

Аннотация. *Проанализированы понятия «трудовой потенциал». Рассмотрены количественные и качественные параметры трудового потенциала. Выделены основные факторы, который влияют на качественное формирование уровня трудового потенциала.*

Ключевые слова: *трудовой потенциал, профессиональное обучение, подготовка, переподготовка, повышение квалификации, формирования трудового потенциала.*

Annotation. *Analyzed the concept of "employment potential." Considered quantitative and qualitative parameters of labor potential. The main factor that affects the quality of formation of labor potential.*

Keywords: *employment potential, training, training, retraining, professional development, the formation of labor potential.*

На соціально-економічний розвиток суспільства та держави в цілому впливає трудовий потенціал. Чим краще та ефективніше використовується трудовий потенціал, тим конкурентоспроможніше національна економіка, а отже, потрібно правильно використовувати та формувати його.

© Панасенко О. М., 2016

Проблеми формування та використання трудового потенціалу наведені у роботах В. В. Адамчука, Е. В. Сарапуки, О. С. Федоніна, О. В. Іванісова, І. М. Рєпіна, О. І. Олексюка, А. В. Линенка, Т. В. Давидюка, І. І. Бажана, С. Т. Дуди, Л. М. Дулуба, Г. Т. Звонівської, Л. В. Мішковець, Л. О. Корчевської, Н. І. Єсінового, Д. П. Богині.

Метою цього дослідження є визначення сутності категорії «трудовий потенціал», параметрів трудового потенціалу та впливу зовнішніх і внутрішніх факторів на процес формування та використання трудового потенціалу.

Предметом дослідження є трудовий потенціал.

Об'єктом дослідження є процес формування, використання та розвитку трудового потенціалу.

Для початку потрібно розуміти значення цього словосполучення, а саме: трудовий – пов'язаний із працею, а потенціал – сукупність усіх наявних засобів, можливостей, продуктивних сил і т. ін., що можуть бути використані в якій-небудь галузі, ділянці, сфері. Отже, трудовий потенціал – це сукупність наявних можливостей, які можуть бути використані у процесі праці [1].

Сучасні науковці розглядають трудовий потенціал держави, суспільства, регіону, підприємства, трудового колективу й окремого працівника. Інколи для визначення цього поняття розглядається навіть характер участі персоналу у виробничо-господарському процесі, його місце у соціально-економічній системі підприємства тощо [2]. Треба зазначити, що залежно від макро-, мезо- чи мікрорівня трудового потенціалу значення його дещо змінюється.

Крім того, вчені-економісти по-різному трактують сутність трудового потенціалу. У сучасній економічні літературі розглядаються або виключно якісні характеристики трудових ресурсів як джерело збільшення можливостей, або сучасні та перспективні трудові можливості, або увага концентрується на кількісних даних, що задовольняють певним вимогам.

В інших випадках присутнє сполучення вищезазначених тверджень. Деякі вчені-економісти також пов'язують трудовий потенціал з такими категоріями, як робоча сила, людський капітал, людський потенціал, інтелектуальний трудовий потенціал, трудовий капітал, ринковий потенціал праці, кадровий потенціал тощо [3].

У цьому напрямку фахівці або намагаються знайти зв'язок між вищезгаданими категоріями, або ж ототожнюють їх з трудовими ресурсами, доповнюючи таким чином категоріальний апарат. Проте і в цій сфері немає єдиної думки.

При розгляді поняття «трудовий потенціал» потрібно знати його кількісні та якісні параметри.

Професійно-кваліфікаційні, фізіологічні та психологічні характеристики – це все якісна характеристика трудового потенціалу. До кількісних, своєю чергою, відносять: приріст населення; мобільність; наявність достатньої кількості робочих місць.

Сучасна демографічна ситуація в Україні призвела до погіршення вікової структури населення, зростання смертності, втрати здоров'я населення, генофонду.

Явище депопуляції, спричинене зниженням народжуваності, наявністю сімей, які не мають дітей або з однією дитиною, значно впливає на вікову структуру населення. Зростає демографічне навантаження на населення працездатного віку, «старіння» нації призводить до збільшення витрат на утримання зростаючої маси непрацездатних за віком людей [4].

Екологічна ситуація в Україні суттєво впливає на стан здоров'я людини, спричиняє зростання захворювань, і, як наслідок, третину померлих складають особи працездатного віку [4].

Отже, згадані чинники не сприятимуть у майбутньому кількісному зростанню трудового потенціалу, тому для підвищення ефективності його використання доцільно розробити механізм, що спрямований до продуктивної праці, який би включав економічні, соціальні та морально-психологічні важелі підвищення ефективності використання трудового потенціалу держави.

Для будь-якого підприємства головним фактором успіху стає конкурентоспроможність компанії, що визначається безліччю факторів, серед яких важливе місце займає трудовий потенціал. Наявність трудових ресурсів, професійно-кваліфікаційний рівень яких відповідає сучасним вимогам, – необхідна умова випуску конкурентоспроможної продукції (надання якісних послуг) [5].

Низький кваліфікаційний рівень персоналу є однією з основних причин слабкої конкурентоспроможності вироблених товарів і послуг.

Ця обставина відбивається на прибутках підприємств та обмежує їхні фінансові можливості, які використовуються з метою підвищення ква-ліфікації персоналу [5].

Процес залучення трудових ресурсів суб'єкта господарювання в робочу силу передбачає три етапи.

На першому етапі наймані працівники існують як потенційна робоча сила, тобто певна чисельність працездатних працівників, що володіють сукупністю фізичних і духовних здібностей і знаходяться поза трудовим процесом на ринку праці.

На другому етапі наймані працівники працевлаштовуються, тобто займають робочі місця. Починається процес витрати фізичних і розумових здібностей, і трудові ресурси перетворюються у робочу силу.

На третьому етапі робоча сила, витрачаючись у часі і реалізуючись у трудовому процесі, створює споживні вартості. З моменту припинення трудової діяльності через вивільнення робоча сила знову набирає форми трудових ресурсів підприємства чи регіону [4].

Функціонування трудового потенціалу відбувається на певних етапах його відтворювального циклу – формування, реалізації, використання, збереження та розвитку, які є взаємопов'язаними та взаємообумовленими [6].

На думку автора, найбільш важливий етап – це формування трудового потенціалу. Адже саме на ньому відбувається розвиток основних рис людини, необхідних для майбутньої праці. Межою стадії формування трудового потенціалу є факт продажу робочої сили, початок підприємницької діяльності – реалізація трудового потенціалу.

Розглядаючи формування трудового потенціалу, багато вчених-економістів виділяють фактори, які впливають на його якісні та кількісні характеристики.

Дулуб Л. М. вважає, що формування та розвиток трудового потенціалу необхідно розглядати комплексно, враховуючи його взаємозв'язок із зовнішніми відносно трудового потенціалу факторами.

Вчений пропонує поділити чинники відповідно до сфер суспільства, а саме: на економічні (фінансові, виробничі, ринкові), політичні (державні, міжнародні), духовні (культурні, освітні, релігійні), соціальні (демографічні, інституціонально-нормативні, соціально-структурні) та біологічні (екологічні, медичні, географічно-кліматичні) [7].

Мішковець Л. В. доповнює чинники попереднього науковця внутрішніми факторами. Так, пропонується, крім факторів зовнішнього впливу, враховувати й внутрішні фактори, такі як механізм управління трудовим потенціалом підприємства, інвестиційний, інноваційний, економічний та соціальний фактор [8].

У сукупності зовнішні та внутрішні фактори, на думку науковця, мають скласти єдиний системний комплекс, який може спричинити у тому числі і синергетичний ефект, якщо вживати відповідних комплексних заходів.

Сембер С. В. натомість досить влучно, на думку автора, конкретизує попередньо визначені фактори таким чином.

Економічні чинники, на думку науковця, пов'язані з розробкою територіальних програм зайнятості, підтримкою різноманітних форм трудової діяльності, оплатою праці, контролем за застосуванням матеріальних санкцій тощо.

Адміністративні фактори мають включати розпорядження органів місцевого самоврядування і виконавчої влади щодо розширення сфери прикладання праці, встановлення певних квот на використання праці різних верств працездатного населення.

Соціальні детермінанти пов'язані з можливістю одержання відповідної професії, спеціальності, формуванням механізмів соціального захисту працездатного населення, системи соціального партнерства тощо.

Психологічні фактори враховують формування адаптивних механізмів, здатних замортизувати процес пристосування населення до умов функціонування в ринковому середовищі тощто [9].

Таким чином, на якісне формування трудового потенціалу впливає багато чинників. Частина з них має прямий вплив, а частина – опосередкований і не досить відчутний.

На думку автора, найбільш значущим фактором, який впливає на формування трудового потенціалу, є освіта. Адже якість і доступність спочатку середньої, а потім і вищої професійної освіти напряму впливають на формування потенціалу персоналу. Також не менш важливими складовими освіти є: професійна підготовка та перепідготовка кадрів, розвиток персоналу, підвищення кваліфікації. Отже, для того щоб рівень трудового потенціалу був на достойному рівні, потрібно підтримувати якість освіти держави.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Іванісов О. В.

Література: 1. Академічний тлумачний словник. URL: http://sum.in.ua/s/potencial. **2.** Линенко А. В., Шевченко О. Л. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання. *Держава та регіони.* Серія: Економіка та підприємництво. 2008. № 4. С. 111–116. **3.** Давидюк Т. В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій. *Вісник Житомирського державного технологічного університету.* Серія: Економічні науки. 2009. № 1. С. 30–35. **4.** Андрйцева І. А. Формування та використання трудового потенціалу: теоретичні аспекти. URL: http://ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2010/5122/152-158.pdf. **5.** Іванісов О. В., Доровській О. Ф., Гідзула А. О. Сучасні проблеми використання трудового потенціа-

лу та перспективи його розвитку на вітчизняних підприємствах. *Комунальне господарство міст.* 2011. № 100. С. 296–301. **6.** Череп А. В. Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві. URL: http://web.znu.edu.ua/herald/issues/2011/eco20111/20111/245-254.pdf. **7.** Дулуб Л. М. Фактори формування та розвитку трудового потенціалу. *Научно-технический сборник Харьковского национального экономического университета.* 2005. № 61. С. 273–277. **8.** Мішковець Л. В. Фактори формування та розвитку трудового потенціалу підприємств АПК Одеської області. *Економіка харчової промисловості.* 2010. № 1 (5). С. 46–49. **9.** Сембер С. В. Використання трудового потенціалу в умовах структурної перебудови економіки: автореф. дис. … канд. екон. наук: 08.09.01. Львів, 2000. 19 с.

ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОГРАМ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

УДК 005.95/.96:331.361

Панасенко О. М.

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

Анотація. *Проаналізовано поняття «розвиток персоналу». Розглянуто види професійного навчання та мотивації персоналу до участі у навчальних програмах. Запропоновано заходи для розвитку персоналу.*

Ключові слова: *розвиток персоналу, професійне навчання, підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації.*

Аннотация. *Проанализировано понятие «развитие персонала». Рассмотрены виды профессионального обучения и мотивации персонала к участию в учебных программах. Предложены мероприятия по развитию персонала.*

Ключевые слова: *развитие персонала, профессиональное обучение, подготовка, переподготовка, повышение квалификации.*

Annotation. *Analyzed the concept of «staff development». Considered types of training and motivation of staff to participate in training programs. The proposed measures for staff development.*

Keywords: *development of personnel, vocational training, training, retraining, advanced training.*

Розвиток персоналу для кожного підприємства є і повинен бути пріоритетним завданням. При заохоченні до навчання підприємство відкриває своєму персоналу можливість підвищувати професійні навички та здібності, а отже, створює кваліфікованих робітників для себе. Без розвитку співробітників не може бути успішного розвитку організації. Саме тому у сучасних умовах великого значення набуває конкурентоспроможність персоналу, що являє собою вміння кожного з працівників та всіх разом як єдиного організму швидко й ефективно сприймати та реалізувати різні нововведення на кожній стадії життєвого циклу продукції.

Питання розвитку персоналу достатньо широко висвітлені у працях провідних вітчизняних та зарубіжних учених: Д. Богині, В. Весніна, Л. Гітельман, О. Грішнової, Г. Дмитренка, А. Єгоршина, А. Кібанова, В. Колєсова, О. Кузнєцової, О. Левченка, Е. Лібанової, В. Лича, В. Савченка, В. Співак та ін.

Основоположником мотиваційних теорій та окремих елементів розвитку персоналу є А. Сміт, який доводив, що людину до роботи слід примушувати і її роботу необхідно постійно контролювати. Принцип «батога і пряника» був розроблений Ф. Тейлором, який перший сформульовав поняття «достатнього денного виробітку», суть якого полягала у диференціації заробітної плати.

Вагомий внесок у питання мотивації внесли: Е. Мейо, Д. МакГрегор, А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд, Л. Портер.

Серед основних підходів до визначення сутності та змісту поняття розвитку персоналу традиційно є процесний, системний, функціональний. Прикладом процесного підходу до означення можна навести трактування Кіба-

© Панасенко О. М., 2016

нова А. Я., стосовно якого розвиток персоналу – це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників і вдосконалення соціальної структури персоналу, що забезпечується заходами, пов'язаними з оцінюванням кадрів із метою виробничої адаптації та атестації персоналу, планування трудової кар'єри, стимулювання розвитку персоналу [1].

Як приклад функціонального підходу наведемо визначення Весніна В. Р.: «Розвиток персоналу – безперервне проведення заходів, що сприяють повному розкриттю індивідуального потенціалу працівників і зростанню їх здатності робити внесок у діяльність організації» [2, с. 190].

Згідно із системним підходом розвиток персоналу розглядається як сукупність взаємопов'язаних заходів, націлених на підвищення конкурентоспроможності персоналу шляхом набуття нових знань, умінь, навиків, досвіду в процесі навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовки з метою адаптації до нових умов діяльності, забезпечення власних інтересів розвитку та реалізації цілей діяльності підприємства [3].

Новітній погляд на розвиток персоналу повинен ґрунтуватися на двох позиціях: вигоди для підприємства, вигоди для робітника. Дійсно, розвиток персоналу забезпечує зростання загального інтелектуального рівня людини, розширює її ерудицію, коло спілкування, тобто підвищується конкурентоспроможність окремого працівника, що в подальшому сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства, на якому він працює.

Знання є основою розвитку здібностей персоналу, сприяє формуванню особистого потенціалу. Можливості виражають умови використання отриманих знань, визначають їх корисність, реалізацію. Розвиток персоналу пов'язаний насамперед з приведенням у відповідність знань працівників і їхніх можливостей. Виходячи зі своїх можливостей і на основі своєї діяльності співробітники набувають необхідного досвіду [4, с. 150].

Система професійного розвитку персоналу на підприємстві спрямована на встановлення рівня кваліфікації працівників у відповідність до вимог виробництва, оптимальне задоволення особистих інтересів працівників, пов'язаних із самореалізацією, підвищення ефективності їхньої праці, забезпечення на цій основі конкурентоспроможності товарів, робіт, послуг. До системи належать: професійне навчання персоналу; атестація персоналу, сертифікація персоналу; формування резерву керівників підприємств.

Професійне навчання – це процес безпосереднього передання нових професійних навичок і (або) знань співробітниками організації [5].

Розрізняють два види професійного навчання: загальна (первинна) професійна підготовка; підвищення кваліфікації та перепідготовка.

Вибір методів навчання обумовлюється критеріями: мета та завдання навчання; терміни проведення; вартість програм; склад учасників програм навчання (посади, досвід, кваліфікація, мотивація); ринкова репутація організації, кваліфікація та компетенція викладачів, стратегія діяльності підприємства.

Метою професійного навчання персоналу є :

1) підтримання необхідного рівня кваліфікації персоналу компанії з урахуванням вимог наявного виробництва та перспектив його розвитку;

2) підвищення конкурентоспроможності продукції і послуг компанії на основі використання знань і досвіду застосування сучасних технологій, ефективних методів організації праці, управління та виробництва персоналом підприємства;

3) створення умов для професійного зростання, самореалізації працівників в умовах ринкової економіки на основі підвищення мотивації до праці, використання новітніх програм, засобів і технологій навчання;

4) підвищення рівня професіоналізму та компетенції персоналу на підприємствах, ефективне його використання відповідно до запитів виробництва та перспектив його розвитку;

5) удосконалення необхідних для ефективної роботи навичок і вмінь [6].

Провідні зарубіжні компанії витрачають на професійне навчання та підготовку кадрів на виробництві великі кошти – від 2 % до 10 % фонду оплати праці. Так, у Великобританії витрати на проведення професійного навчання становлять 3,6 % ВВП; у Франції середні витрати підприємств на підвищення рівня кваліфікації працівників становлять 3 % фонду заробітної плати та продовжують зростати.

В Україні витрати на професійне навчання кадрів на виробництві становлять менше, ніж 1 % від фонду заробітної плати. Періодичність підвищення кваліфікації працівників в Україні у середньому становить 12 років [7].

Заходи, що стосуються розвитку персоналу, необхідно планувати відповідно до загальної стратегії розвитку підприємства через виявлення невідповідностей між професійними знаннями та навичками персоналу для досягнення стратегічної мети.

Реалізація заходів розвитку персоналу може здійснюватися:

– без відриву від виробництва (інструктаж, коучінг, ротація робочих місць, наставництво, навчання на робочому місці, внутрішні заходи щодо обміну знаннями);

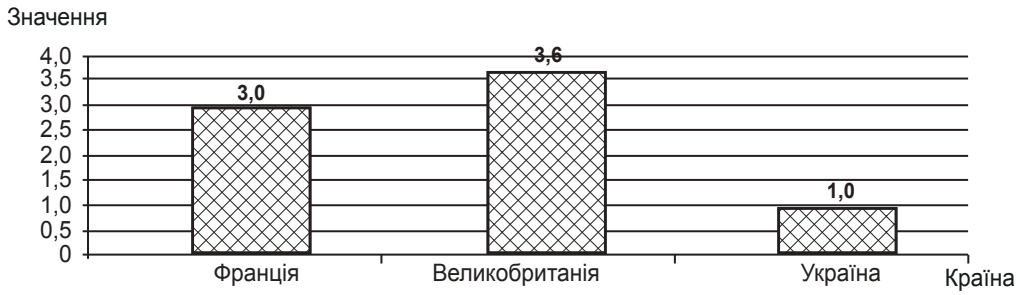

Рис. 1. **Відсоток витрат від фонду заробітної плати підприємства на професійне навчання**

– з відривом від виробництва (участь у спеціалізованих тренінгах, семінарах, програмах підвищення кваліфікації й управлінської освіти, курси).

Одним із найголовніших чинників, що впливають на рішення щодо участі у навчальних програмах, є перспектива кар'єрного зростання, яка сприяє підвищенню мотивації, збільшенню продуктивності праці та трудової активності. В цьому випадку людина намагається повністю використовувати наявний трудовий потенціал і прагне його збільшити за допомогою особистісного та професійного розвитку. У випадку якщо працівник незадоволений своєю кар'єрою на підприємстві, ступінь використання ним особистого потенціалу знижується, а механізм впливу системи управління кар'єрою на рівень розвитку персоналу підприємства має негативне значення [8].

Оцінка ефективності програм розвитку персоналу є одним із найважливіших елементів системи менеджменту людських ресурсів.

Для оцінки ефективності програм розвитку персоналу застосовують модель Д. Киркпатріка, яка описує чотири кроки оцінювання:

- реакція – наскільки учасники задоволені програмою навчання;
- засвоєння – методи, навички роботи, набуті в результаті навчання;
- поведінка – як після програм навчання змінилася поведінка учасників;
- результат – результати навчання: підвищення якості товарів чи послуг, впровадження нових технологій та ін.

Отже, на сьогодні вітчизняні підприємства майже не вкладають кошти на розвиток свого персоналу. Це може бути викликане нерозумінням роботодавців ефективності цих інвестицій і їхнім тривалим періодом окупності. Але в наш час найбільш конкурентоздатними є ті підприємства, які здійснюють інвестиції у розвиток персоналу. Таким чином, можна дійти висновку, що підприємствам необхідно звернути свою увагу на розвиток персоналу.

Перспективами подальших досліджень є формування методичного підходу до оцінки рівня розвитку персоналу підприємств.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Писаревська Г. І.

Література: 1. Управление персоналом организации: учебник/под ред. А. Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2005. 638 с. **2.** Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе. М.: Юристъ, 2010. 496 с. **3.** Колпаков В. Управління розвитком персоналу: теорія і практика. *Персонал.* 2004. № 11. С. 64–69. **4.** Назарова Г. В. Шляхи удосконалення професійного розвитку персоналу підприємства. *Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України.* 2008. № 2 (27). С. 150–154. **5.** Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: навч. посіб. Житомир: ЖІТІ, 2002. 345 с. **6.** Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення зміни до Податкового кодексу України щодо особливості визнання витрат подвійного призначення». URL: http://kiev.convdocs.org/docs/17995/index-609221-3.html. **7.** Інвестиції в професійне навчання персоналу як фактор розвитку підприємства. URL: http://www.rusnauka.com/35_NOBG_2013/Gosupravlenie/2_152042.doc.htm. **8.** Писаревська А. І., Кузьминчук Н. В. Управління розвитком персоналу на підприємствах машинобудування. *Економіка і управління.* 2013. № 6. С. 20–28.

ЗНАЧЕННЯ СЛУЖБИ ПЕРСОНАЛУ У СТРУКТУРІ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 005.95/.96

Погребняк А. В.

Магістрант 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Обґрунтовано роль і визначено місце служби персоналу у структурі підприємства, проаналізовано основні причини її створення, а також визначено основні функції кадрової служби.*

Ключові слова: *служба персоналу, управління, підприємство, причини створення, кадрова служба.*

Аннотация. *Обоснована роль, и определено место службы персонала в структуре предприятия, проанализированы основные причины ее создания, а также определены основные функции кадровой службы.*

Ключевые слова: *служба персонала, управление, предприятие, причины создания, кадровая служба.*

Annotation. *This article analyzes the role and the place of service personnel in the structure of the company, analyzes the main reasons for its creation, and the basic functions of human resources.*

Keywords: *service personnel, management, enterprise creation reasons, personnel service.*

Незважаючи на те, що саме поняття "управління персоналом" до останнього часу було відсутнє у практиці українського менеджменту, кожна організація мала відділи кадрів, на які було покладено функції з прийому і звільнення кадрів, а також з організації навчання та підвищення кваліфікації персоналу. Однак роль відділів кадрів у справах управління фірми була незначна, а більшу частину роботи з управління кадрами виконував (і виконує досі, як показують соціологічні дослідження) безпосередньо керівник підрозділу.

Метою статті є обгрунтування існування на підприємстві служби персоналу й аналіз причин створення її на підприємстві.

Питанням розвитку служби персоналу займалося багато вчених, серед яких: Прутков К., Волкова Ю., Харчева О., Шумана С. та ін.

Але в сучасних умовах динамічного розвитку роль кадрової служби в управлінні безперервно зростає. Так, із переходом України до ринкової економіки виникає необхідність в обгрунтованому підборі персоналу, організації його навчання, підвищенні кваліфікації, правильній оцінці та вихованні кадрів підприємства. Особливо зростає роль кадрових служб з набору випускників технікумів, інститутів та університетів, які володіють сучасними знаннями з таких дисциплін, як: маркетинг, менеджмент, ринкова стратегія, ціноутворення тощо [2].

За статусом служба управління персоналом є самостійним структурним підрозділом підприємства та керує діяльністю служби, як правило, директор із кадрів, у підпорядкуванні якого можуть знаходитися ряд відділень підприємства, секторів або груп окремих працівників, утворених за функціональним принципом (відділ кадрів, сектор навчання та розвитку персоналу, група стимулювання і оплати праці, менеджер із комунікацій, інженер із техніки безпеки та ін.) [1].

Напрями діяльності кадрової служби обумовлені тими ж факторами, що і всього підприємства, які визначають функції служби управління персоналом.

До функцій кадрової служби підприємства відносять: визначення потреби в кадрах, планування кадрового забезпечення та руху кадрів; організація підбору, розстановки та виховання персоналу; дослідження і аналіз ділових, професійних та особистих якостей працівників підприємства; організація діловодства по роботі з персоналом; оцінка й атестація персоналу підприємства; організація навчання і підвищення кваліфікації персоналу; формування кадрового резерву, підготовка керівних кадрів і управління просуванням по службі; поліпшення умов роботи та рішення соціальних питань; розвиток мотивації, кар'єри працівників.

Організація роботи з персоналом на підприємстві має бути спрямована на виконання завдань кадрової політики та являє собою певну систему різних видів кадрової роботи.

Так у більшості компаній на певному етапі розвитку з'являється необхідність у фахівці з кадрового менеджменту, який забезпечить роботу кадрової політики. Він визначає, які заходи у сфрі підбору, навчання, оцінки персоналу необхідно проводити для досягнення цілей цієї організації. Це найбільш поширена причина створення служби персоналу, але існують і інші мотиви, які підштовхують керівництво до формування HR-відділу компанії [3].

© Погребняк А. В., 2016

Але не в кожному підприємстві існує служба персоналу, тобто вона виникає, коли є необхідність. Тож розглянемо докладніше причини створення служби персоналу та перспективу подальшого функціонування цього підрозділу.

Служба персоналу як наслідок моди. Якщо створення HR-служби є наслідком моди, то з великою ймовірністю вона буде виконувати тільки представницьку функцію: навряд чи директору з кадрів буде доручено вирішувати серйозні завдання, пов'язані з розвитком компанії в цілому. Знайти спільну мову з топ-менеджерами та генеральним директором йому буде непросто, оскільки його служба не стане сприйматися як підрозділ, що безпосередньо впливає на досягнення стратегічних цілей компанії.

У цій ситуації керівнику HR-служби рекомендується: відстояти статус свого підрозділу за рахунок грамотного визначення наявних проблем і пропозиції шляхів їх вирішення; отримати в своє управління бюджет підрозділу, а саме: статті, пов'язані з плануванням фонду оплати праці (ФОП), соціальних пільг, витрат на підбір персоналу, інвестиціями в навчання і розвиток персоналу, зміцнення корпоративної культури.

Служба персоналу як "перша допомога" при вирішенні проблем. У ряді випадків служба персоналу створюється як помічник. Існує відділ кадрів, який вже не може впоратися зі зростаючим обсягом завдань, поставлених перед ним іншими підрозділами компанії. У такій ситуації топ-менеджмент формує HR-службу за пріоритетністю розв'язуваних завдань: спочатку з'являється менеджер із підбору, потім фахівець із навчання або тренінг-менеджер і т. д.

В цьому випадку у генерального директора й акціонерів є розуміння необхідності служби персоналу для подальшого розвитку бізнесу. Важливо, щоб директор з персоналу повністю використав наявні можливості: брав участь у нарадах топ-менеджерів, звітував про результати своєї діяльності перед власниками бізнесу.

Служба персоналу як невід'ємна частина компанії. Найбільш бажана ситуація, коли служба персоналу формується разом із компанією, і вже на початковій стадії розвитку організації її директор бере участь у побудові майбутньої організаційної структури всього підприємства, формуванні бізнес-процесів між підрозділами. В цьому випадку HR-фахівець буде мати можливість дотримуватися в роботі принципу проактивності, тобто діяти в режимі випередження і профілактики – на противагу так званій реактивній роботі, коли діяльність співробітника спрямована на виправлення й усунення проблем, що виникають [4]. Коли HR-директор бере участь у формуванні команди топ-менеджерів (підборі керівників і розробці для них компенсаційних пакетів), він отримує можливість надалі стати одним із лідерів організації.

Цей найбільш грамотний метод побудови служби персоналу в компанії, на жаль, не надто часто зустрічається в українській практиці.

Таким чином, за яких би причин не була сформована кадрова служба, важливе значення має та роль, яку вона відіграє у розвитку організації. Досвід вітчизняних компаній показує, що в більшості випадків кадрові служби створюються у зв'язку з першою і другою причиною. Але було б набагато краще, якщо б метод побудови служби персоналу в компанії був створений на основі третьої причини, коли служба персоналу формується разом із компанією, і вже на початковій стадії розвитку організації її директор бере участь у побудові майбутньої організаційної структури всього підприємства.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Лісна І. Ф.

Література: 1. Менеджмент персоналу: навч. посіб./за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. Київ: КНЕУ, 2012. 398 с. **2.** Роль та місце служби персоналу у структурі організації. URL: http://studopedia.ru/2_121284_rol-i-mesto-sluzhbi-upravleniya-personalom-v-strukture-vsey-organizatsii.html. **3.** Служба персоналу. URL: http://pidruchniki.com/13560615/menedzhment/sluzhbi_personalu_organizatsiya_funktsiyi. **4.** Причини створення служби персоналу на підприємстві. URL: http://bookss.in.ua/book_menedzhment-personalu_756/3_tema-2.-kadrova/

АКТУАЛЬНОСТЬ ОТПУСКА ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ СРЕДИ МУЖЧИН В УКРАИНЕ

УДК 349.23/24

Подопригора Е. Э.

Студент 3 курса
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Исследованы основные правовые и социальные аспекты отпусков по уходу за детьми среди мужчин в Украине. Проанализировано правовое и социальное отношение к данному виду ухода за ребенком в других развитых странах мира.*

Ключевые слова: *уход за ребенком, отпуск, отец, воспитание, рабочее место.*

Анотація. *Досліджено основні правові та соціальні аспекти відпусток по догляду за дітьми серед чоловіків в Україні. Проаналізовано правове та соціальне ставлення до цього виду догляду за дитиною в інших розвинених країнах світу.*

Ключові слова: *догляд за дитиною, відпустка, батько, виховання, робоче місце.*

Annotation. *In this article was Investigated the basic legal and social aspects of maternity leave to care for children among men in Ukraine. Analyzed the legal and social attitude to this type of childcare in other developed countries.*

Keywords: *childcare, vacation, dad, parenting, workplace.*

Изменение стереотипов и быстроразвивающееся общество, а также современная реальность в корне меняют понятия «мужчина – зарабатывает», «женщина – ухаживает за ребенком». В результате этого явления в мире, в частности и в Украине, растет актуальность спроса на отпуска по уходу за ребенком среди мужчин. Если в первые годы после принятия изменений в закон «Об отпусках» мужчины в отпуск шли неохотно, то сегодня обратная тенденция налицо.

Вопросом получения мужчинами отпуска по уходу за ребенком занимались такие ученые, как Смола Л. Е., Бессонов А. Б. и др.

Согласно ст. 18 Закона «Об отпусках» отпуск по присмотру за ребенком до достижения им трехлетнего возраста предоставляется матери, отцу, дедушке или другим родственникам, которые фактически присматривают за ребенком. Причем отпуск может быть кем-то использован полностью или частично – например, напополам отцом и матерью.

Ст. 179 Кодекса законов о труде Украины [1] содержит расширенный список лиц, которые могут брать отпуск по уходу за ребенком: мать, отец, дед, баба и другие родственники, которые фактически ухаживают за ребенком. Украинский законодатель столь обобщенным понятием «другие» позволяет примерить на себя роль молодой мамы каждому члену вашей семьи.

Ст. 18 Закона Украины «Об отпусках» [2] расширяет этот перечень еще несколькими категориями лиц:

- теми, кто взял под опеку или усыновил ребенка;
- одним из приемных родителей.

Основанием для получения отцом отпуска и получения пособия по уходу за ребенком является соответствующее заявление и копия свидетельства о рождении ребенка, поданное им по месту работы. К заявлению нужно приложить справку или копию приказа с места работы матери ребенка о том, что она вышла на работу до окончания срока отпуска, и выплата ей пособия по уходу за ребенком прекращена. Выплата пособия продолжится для того члена семьи, который будет ухаживать за ребенком до достижения им трехлетнего возраста.

Согласно статистике в Украине «декреты» для пап пока еще не так популярны, как в западных странах. Например, в Швеции и Норвегии 45 % отцов уходят в декрет, в Канаде – 30 %, Дании – 15 %, России – 3 %, а в Украине пока еще только 1 % [3].

По подсчетам Министерства социальной политики официальный статус отцов в декрете имеют около 25000 мужчин, что составляет около 2 % от общего числа [4]. У нас в стране издавна повелось, что мужчина – это «добытчик» и кормилец семейства. Поэтому, чтобы решиться уйти в декрет, украинскому мужчине нужна уверенность, что за ним останется рабочее место, компания выплатит соответствующие деньги по уходу за ребенком, обеспечит страховку малышу и т.д.

© Подопригора Е. Э., 2016

Для Украины был бы полезен опыт таких стран, как Швеция, Норвегия, Канада, по внедрению социальных программ, направленых на стимулирование отцов по реализации их права на отпуск по уходу за ребенком. Так, в Германии на законодательном уровне предусмотрена выдача пособия по уходу за ребенком до 14 месяцев, при условии, что в отпуск идет отец семейства. А, например, в Японии с помощью Закона «О декрете для пап» власти борятся с мужским «трудоголизмом». Так, чиновники надеятся перевернуть традиционные стереотипы японцев о роли мужчины в уходе за ребенком и приобщить их к домашнему хозяйству.

В последнее время для популяризации отпуска по уходу за ребенком среди мужчин многие корпорации устанавливают мотивационные программы. Примером этого может быть и компания предоставления сотовой связи МТС. Эта компания устанавливает более длительную продолжительность отпуска отцам сроком 31 календарный день, предоставляя дополнительные социальные гарантии таким категориям сотрудников [5].

Уйти в декрет украинскому мужчине не так просто, как европейцу, где такая практика широко распространена. Общество часто воспринимает этот факт негативно, так как издавна у нас преобладает женское воспитание детей.

Уже сегодня стереотип об обязанности женщины самостоятельно заниматься воспитанием ребенка постепенно уходит в прошлое.

Общество начинает понимать, что мужское воспитание ничем не хуже женского. Кроме того, роль отца в воспитательном процессе сложно переоценить. Ребенок в раннем возрасте получает от отца более поливариантную модель поведения и выхода из различных ситуаций, чего не может дать среднестатистическая женщинах [6].

Нельзя забывать о преимуществах мужского воспитания. Мужчинам проще вникнуть в воспитательный процесс, поскольку он не испытывает послеродовой депрессии. Ребёнок проще переживает расставание с матерью, что, несомненно, важно при дальнейшем воспитании в детском саду или школе. В этом случае ребенок не подвергается психологическим атакам со стороны привязанности к матери.

Дети, воспитываемые мужчинами, реже травмируются, так как отцы прививают им мужскую логику организации безопасного пространства.

Таким образом, динамика роста получения мужчинами отпуска по уходу за детьми будет ниспадающей. Такая ситуация имеет множество позитивных факторов, одним из главнейших является гендерное равенство, простота влияния в коллектив и рациональное мышление ребенка. Программы стимулирование мужчин брать отпуска по уходу за ребенком должны быть утверждены законодательно как в юридической, так и в социальной сфере. Правовая база в Украине является развитой в этом вопросе, что позволяет мужчинам без проблем брать данные отпуска. Так как Украина и Евросоюз подписали Соглашение об ассоциации, то Украина должна принимать социальные аспекты опыта по предоставлению отпусков по уходу за ребенком, учитывая при этом свой менталитет и особенности развития общества.

Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент Силенко Н. Н.

Литература: 1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 17.05.2016 № 1366-VIII // Відомості Верховної Ради України. 2016. № 23. Ст. 179. **2.** Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 2 // Відомості Верховної Ради України. 1997. № 2. Ст. 18. **3.** Каупфман М. Как хороший папа может изменить мир. URL: http://www.thedailybeast.com/articles/2015/01/06/how-good-dads-can-change-the-world.html. **4.** Міністерство соціальної політики України. URL: http://www.msp.gov.ua. **5.** Социальные программы компании МТС. URL: http://www.socialreport2013.mts.ru/social.html. **6.** Спок Б. Ребенок и уход за ним. М.: Поппури, 2014. 704 с.

ПРОБЛЕМИ ІНВЕСТУВАННЯ В АГРАРНИЙ СЕКТОР УКРАЇНИ

УДК 330.46

Подсєвалова А. В.

Студент 2 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто основні проблеми інвестиційної привабливості України. Проведено аналіз прямих інвестицій в аграрний сектор держави. Виділено основні завдання, що необхідні для подолання труднощів надходження інвестицій в сільське господарство. Запропоновано заходи щодо поліпшення інвестиційної привабливості цієї галузі.*

Ключові слова: *інвестиції, аграрний сектор, інвестиційна привабливість.*

Аннотация. *Рассмотрены основные проблемы инвестиционной привлекательности Украины. Проведен анализ прямых инвестиций в аграрный сектор государства. Выделены основные задачи, необходимые для преодоления сложностей поступления инвестиций в сельское хозяйство. Предложены меры по улучшению инвестиционной привлекательности данной отрасли.*

Ключевые слова: *инвестиции, аграрный сектор, инвестиционная привлекательность.*

Annotation. *This article considered the main problems of the investment attractiveness of Ukraine. The analysis of direct investment in the agricultural sector of the state. The basic tasks needed to overcome the difficulties of investment income in agriculture. Measures to improve the investment attractiveness of the industry.*

Keywords: *investment, agriculture, investment attractiveness.*

На сьогодні аграрний сектор України є досить привабливим для інвестування, оскільки у світі простежується тенденція зростання споживчого попиту на сільськогосподарську продукцію. Сільське господарство України вважається перспективним у своєму розвитку. За минулі кілька років країні вдалося стати одним зі світових лідерів із експорту продукції сільського господарства, зокрема, зерна, кукурудзи, пшениці, ячменю та олії.

Дослідженям питання інвестиційної привабливості аграрного сектора України займалися багато науковців, серед яких: Загурський О. М., Зеліско І. М., Нагачевський Т. В., Захарченко В. С., однак так і не був знайдений єдиний підхід до вивчення цієї теми, тому питання інвестування в агропромислову галузь України є актуальним.

Охарактеризувати інвестиційний клімат України можна за допомогою світових кредитних та інвестиційних рейтингів, у яких проаналізовано основні ключові фактори ведення бізнесу з погляду іноземних інвесторів та аналітиків [4, с. 288].

Проаналізувавши обсяги прямих іноземних інвестицій до сільськогосподарської галузі, можна дійти висновку, що ця галузь є другою після хімічної промисловості за обсягом іноземних надходжень – 2419,7 тис. дол. США. Найзначнішим інвестором цієї галузі є Кіпр протягом періоду 2010 р.– І півріччя 2014 р. Це є свідченням того, що значна частина аграрних підприємств є тіньовими та використовують статус Кіпру як офшорної зони [5].

Проаналізувавши розподіл інвестицій в Україну за 2013 р. за джерелами фінансування, було зроблено висновок, що найбільшу питому вагу займають інвестиції підприємств та організацій. Це говорить про активне внутрішнє фінансування [5].

Підвищення рівня інвестицій в аграрний сектор нашої країни є важливою складовою благополуччя всієї економіки України. Вже протягом кількох років спостерігається тенденція до збільшення кількості інвестицій в український агропромисловий комплекс (АПК). Таким чином, цей сектор цілком може стати самим інвестиційно привабливим сектором в економіці нашої держави. Нижче наведено показники капітальних інвестицій в аграрний сектор України за 2014 і 2015 рр. [1].

Виходячи з табличних даних, в 2015 р. кількість інвестицій в агропромисловий комплекс України значно збільшилася. У 2014 р. інвестиції в сільське господарство склали 16754,3 млн грн, а в 2015 р. – 27078,9 млн грн. Тобто в 2015 р. інвестиції зросли на 61,62 %. Також стала вище частка інвестицій АПК в числі всіх інвестицій, в 2014 р. вона склала 16,8 %, а в 2015 р. – 22,2 %, отже, зросла на 5,4 %. По Україні інвестиції збільшилися з 204061,7 млн грн до 251154,3 млн грн, зростання склало 23 %. Таким чином, в цілому по країні за рік інвестиції зросли на 23 %, в той час як в аграрному секторі вони стали вище на 61,62 %.

Рівень інвестицій в АПК України можна значно підвищити. На цей момент цьому перешкоджає несприятливий інвестиційний клімат країни, а також наявна заборона на вільний продаж земель. Важливим фактором є наявність ділових груп, які зацікавлені в імпорті сільськогосподарської продукції і продуктів харчування, тому негативно ставляться до подальшого процвітання сільського господарства України.

© Подсєвалова А. В., 2016

Таблиця 1

Капітальні інвестиції в аграрний сектор України, 2015 р.

	У фактичних цінах, млн грн	У % до	
		січня–грудня 2014 року	загального обсягу
Усього	251154,3	98,3	100
Сільське, лісове та рибне господарство	27900	127,1	11,1
Сільське господарство, мисливство та надання пов'язаних із ними послуг	27078,9	126,1	10,8
Лісове господарство та лісозаготівлі	766,6	166,1	0,3
Рибне господарство	54,3	247,5	0

Однак розвиток аграрного сектора України перспективний, і країна має всі шанси, щоб закріпити за собою роль світового лідера з виробництва й експорту товарів сільського господарства. Це пов'язано з наявністю величезних посівних площ, високим рівнем родючості земель, значним світовим попитом на сільгосппродукти, а також з високими показниками обсягу виробництва рослинних культур [2]. У табл. 2 наведено посіви на території країни на 24.03.2016 р.

Таблиця 2

Посіви на території України станом на 24.03.2016

Назва культури	Посіяно, тис. га	Отримано сходів, тис. га	%	Добрий		Задовільний		Слабкі і зріджені		Загинуло	
				тис. га	%	тис. га	%	тис. га	%	тис. га	%
Озимі на зерно	7092,4	6873,1	96,9	2597,5	37,8	2536	36,9	1730,4	25,2	9	0,1
з них:											
пшениця і тритікале	5965,9	5771,5	96,7	2152,9	37,3	2113,1	36,6	1499,1	26	6,3	0,1
жито	144,6	141,5	97,8	69,4	49	53,7	38	18,2	12,9	0,1	0,1
ячмінь	981,8	960,2	97,8	375,2	39,1	369,3	38,5	213	22,2	2,6	0,3
крім того, озимий ріпак	655,3	594,4	90,7	194,3	32,7	204,5	34,4	164,6	27,7	31	5,2

Згідно з табличними даними 7092,4 тис. га полів засіяно рослинними культурами. За даними на 10 червня 2015 р., експорт зерна з України склав 32,72 млн т. На зовнішні ринки було поставлено 17,47 млн т кукурудзи, 10,54 млн т пшениці, 4,46 млн т ячменю, 250 тис. т інших зернових. На суна занурено ще 150 тис. т зерна, тобто обсяг фактично експортованого та підготовленого до експорту зерна становить близько 32,87 млн т [3]. Для визначення проблем інвестиційної привабливості України слід розглянути наявні проблеми аграрного сектора, до яких відносяться:

– нераціональне використання поливних земель через нестачу мінеральних добрив, гербіцидів, паливно-мастильних матеріалів, а також зносу меліоративного фонду, скорочення парку дощувальної техніки;

– низька ефективність діяльності сільськогосподарських підприємств, а отже, деформацій у співвідношенні цін на сільськогосподарську продукцію та матеріально-технічні ресурси, що споживаються в сільському господарстві;

– низька продуктивність сільськогосподарського виробництва внаслідок неможливості проведення комплексу агротехнічних заходів через відсутність фінансових ресурсів;

– відсутність довгострокового кредитування та інвестицій;

– занепад соціальної сфери в сільській місцевості;

– нестабільна державна підтримка аграрного сектора [4].

Для того щоб залучити інвестиції в аграрний сектор України, а отже, підвищити його інвестиційну привабливість, необхідне проведення ряду заходів. До таких заходів мають відноситися:

1. Поліпшення умов землезнавства – використовувати різні засоби для захисту рослин, мінімально обробляти грунт, а отже, ще більше підвищити родючість грунту.

2. Стимулювання розвитку системи зрошення.

Ефективно використовувати пристрої для поливу, збільшити площу поливних ділянок, застосовувати методи повторного використання води.

Таким чином, на основі проаналізованої інформації можна виділити основні заходи щодо поліпшення інвестиційного клімату в аграрному секторі України. До таких можна віднести:

– підвищення рівня конкурентоспроможності продукції АПК на зовнішньому ринку;

– посилення ролі економіки України серед економік інших держав;

– зростання ефективності сільського господарства на основі дотримання оптимальних внутрішньогалузевих пропорцій;

– можливість значних надходжень до державного бюджету від промислової діяльності;

– забезпечення політичної та соціальної стабільності в країні;

– підтримка з боку держави в процесі розвитку внутрішнього інвестування;

– поліпшення стану екології, підтримання стану навколишнього середовища на гідному рівні;

– сприяння більш активному розвитку відносин України з іншими державами, зокрема, у сфері аграрного ринку.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Бріль М. С.

Література: 1. Державна служба статистики України: офіц. сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua. **2.** ТОП-10 фактов о сельском хозяйстве Украины. URL: http://agronews.ua/node/61795. **3.** Криворотько І. О. Проблеми та перспективи міжнародних інвестицій аграрного сектора України. URL: http://os.x-pdf.ru/20ekonomika/329550-1-udk-33046-problemi-perspektivi-mezhdunarodnih-investiciy-agrarnog.php. **4.** Гринишин Г. М. Місце України у міжнародних рейтингах як чинник формування інвестиційної привабливісті. *Економічні науки.* Серія: Облік і фінанси. 2012. Вип. 9 (1). С. 286–291. **5**. Зайцева И. С., Коцюба Е. В. Анализ инвестиционной привлекательности Украины в современных условиях. *Бизнес Информ.* 2014. № 2. С. 87–91.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВОВІДНОСИН У СФЕРІ ЛІЦЕНЗУВАННЯ ВИДІВ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 346.12

Потапенко А. В.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуті новітні підходи до організації, контролю та регулювання правових відносин, що виникають під час здійснення певних видів господарської діяльності у сфері ліцензування; обґрунтовано їхню доцільність і ефективність.*

Ключові слова: *правовідносини, ліцензування, господарська діяльність, господарське право.*

Аннотация. *Рассмотрены новейшие подходы к организации, контролю и регулированию правовых отношений, возникающих при осуществлении определенных видов хозяйственной деятельности в сфере лицензирования; обоснована их целесообразность и эффективность.*

Ключевые слова: *правоотношения, лицензирование, хозяйственная деятельность, хозяйственное право.*

Annotation. *This research work was used for the analysis of modern approaches to the organization, control and regulation of legal relationship, which appears during engage in certain types of economic activity in licensing; the justification of their feasibility and efficiency.*

Keywords: *law relations, licensing, economic activity, economic law.*

© Потапенко А. В., 2016

Для забезпечення регульованої та контрольованої підприємницької діяльності держава має створити єдині для усіх підприємців правила гри та прості умови вільного доступу до будь-яких ніш ринкових відносин. Гарантування захисту законних прав та інтересів є основою для здорового існування та взаємовідносин суб'єктів підприємництва. В наш час це є гострою проблемою, що потребує термінового вирішення, чим і обумовлена актуальність цієї теми.

З огляду на те, що це питання є насущним і злободенним, то логічним є інтерес науковців з цього приводу, серед яких: Багандов А. [1], Григор'єв Є. [2], Крупчан О. [3], Сергійко О. [4], Третяков С. [5]. Більшість з них вважають, що одним із засобів забезпечення державного регулювання господарської діяльності, що справляє значний вплив на ринкові правовідносини в процесі здійснення підприємницької діяльності, є ліцензування.

Ліцензування підприємницької діяльності на сучасному етапі розвитку регулюється новоприйнятим Законом України від 02.03.2015 № 222-VIII «Про ліцензування видів господарської діяльності», в якому затверджено Кабінетом Міністрів України перелік органів ліцензування, прийнято понад 20 оновлених ліцензійних умов, затверджено низку нормативно-правових актів розпорядником Єдиного державного реєстру юридичних осіб і фізичних осіб-підприємців та спеціально уповноваженим органом з питань ліцензування, а також модифікації програмного забезпечення зазначеного реєстру [6].

Закон посилює вимоги до ліцензійних умов, виходячи з принципу державної політики у сфері ліцензування щодо ліцензування лише тих видів господарської діяльності, провадження яких становить загрозу порушенню прав, законним інтересам громадян, життю чи здоров'ю людини, навколишньому природному середовищу та / або безпеці держави. І лише у разі недостатності інших засобів державного регулювання потребує ґрунтовного їх опрацювання та узгодження з громадськістю.

Відповідно до оновленого Закону набуття суб'єктом господарювання права на здійснення видів господарської діяльності, що підлягають ліцензуванню, можливо лише після внесення відомостей до Єдиного державного реєстру юридичних осіб і фізичних осіб-підприємців органами ліцензування. Це призводить до необхідності розробки та впровадження відповідного програмного забезпечення Єдиного державного реєстру юридичних осіб і фізичних осіб-підприємців із забезпеченням його повноцінного захисту, підключенням до нього більш ніж 50 органів ліцензування.

Запровадження такої системи набуття права на здійснення господарської діяльності відповідає світовій практиці і обґрунтовується відповідною захищеністю та належністю до державної власності інформації, що міститься в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб і фізичних осіб-підприємців програмного продукту ЄДР.

Враховуючи вищевикладене, з метою забезпечення належного та системного реформування системи ліцензування, забезпечення безперервності ліцензування та захисту економічних інтересів України обґрунтованим є рішення щодо відтермінування строку набрання чинності окремих «процедурних» статей Закону № 222 до 1 січня 2017 р. [7].

Одним із нововведень таких статей є встановлення необхідності проведення процедури ліцензування освітньої діяльності, що здійснюється закладами освіти, з урахуванням специфіки, встановленої та відображеної відповідними галузевими освітніми законами для кожної сфери освіти. Необхідність такої норми зумовлена тим, що освітня галузь складається з кількох абсолютно різних сфер, зокрема, дошкільної, загальної середньої, позашкільної, професійно-технічної та вищої освіти. Кожна сфера має свою специфіку, вона пов'язана, зокрема, із життям, фізичним, психічним і моральним здоров'ям дітей, підлітків, дорослих людей, які здобувають освіту. Тому при здійсненні процедур ліцензування необхідно враховувати цю специфіку.

Крім того, закони, які регулюють і регламентують сферу освітньої діяльності, не дають визначення поняття "заклад освіти", натомість є усталена норма "навчальний заклад". Законами визначено типи навчальних закладів, а також завдання і функції, які може здійснювати кожний тип навчального закладу. Тому з моменту набуття чинності Законом України «Про ліцензування видів господарської діяльності» жодний навчальний заклад не зможе отримати нову ліцензію чи розширити свою ліцензійну діяльність, оскільки не є "закладом освіти".

Щодо окремих модернізацій до статей Закону України від 02.03.2015 № 222-VIII «Про ліцензування видів господарської діяльності», то такими стали:

- зменшення кількісті видів господарської діяльності, що підлягають ліцензуванню, з 57 до 30;
- спрощення порядку отримання ліцензії шляхом чіткої регламентації усіх процедур, які здійснюються органом ліцензування, та строків їх виконання;
- встановлення безстроковості дії ліцензії;
- розширення повноважень Експертно-апеляційної ради з питань ліцензування як постійно діючого колегіального органу при Державній регуляторній службі України (ДРС), який є дієвим механізмом досудового вирішення спорів у сфері ліцензування, а саме уповноваження надавати погодження на здійснення органом ліцензування позапланових перевірок ліцензіатів.

За результатом відстеження дії норм Закону № 222, з метою системного вдосконалення процедур ліцензування шляхом оптимізації державного регулювання у сфері ліцензування, а також на підставі пропозицій, висловлених суб'єктами господарювання та органами ліцензування, ДРС запропоновано шляхи щодо удосконалення системи ліцензування, зокрема, зазначеними пропозиціями передбачається [8]:

– встановлення вичерпного переліку особливостей ліцензування, що не можуть бути визначені на рівні спеціальних законів (затвердження ліцензійних умов рішенням органу ліцензування; визначення на рівні підзаконного акта підстав для залишення заяви про отримання ліцензії без розгляду, відмови у видачі ліцензії, призупинення (зупинення), відновлення дії ліцензії та анулювання ліцензії);

– упорядкування окремих положень щодо діяльності Експертно-апеляційної ради;

– надання права територіальним підрозділам органу ліцензування приймати від здобувачів ліцензії документи для отримання ліцензії;

– здобувачу ліцензії (ліцензіату) надається право звернутись до органу ліцензування із заявою у довільній формі та документами, передбаченими ст. 11 цього Закону у разі незатвердження ліцензійних умов відповідного виду господарської діяльності.

Однак, незважаючи на започатковані Законом № 222 позитивні новації у сфері ліцензування господарської діяльності, Верховною Радою України продовжено роботу щодо його удосконалення, а саме прийнято Закон України від 26.11.2015 № 835-VIII «Про внесення змін до Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців» та деяких інших законодавчих актів України щодо децентралізації повноважень з державної реєстрації юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань» [9].

Зазначеним Законом внесено зміни, зокрема, до Закону № 222, що набувають чинності 01.01.2017, якими запроваджуються нові сучасні підходи до регулювання правовідносин у сфері ліцензування видів господарської діяльності, а саме:

– скасовується оформлення ліцензії як документа у паперовій формі та передбачається засвідчення факту видачі ліцензії шляхом внесення запису до Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців і громадських формувань і відображення відповідної інформації у виписці з цього реєстру, яка видається суб'єкту господарювання безоплатно;

– скасовується переоформлення ліцензії у разі зміни найменування юридичної особи (якщо зміна найменування не пов'язана з реорганізацією юридичної особи) або прізвища, імені, по батькові фізичної особи – підприємця у зв'язку з відображенням відповідної інформації в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців і громадських формувань;

– запроваджується можливість подання суб'єктом господарювання документів до органу ліцензування в електронному вигляді за допомогою порталу електронних сервісів;

– скасовується повідомлення в паперовій формі органом ліцензування здобувача ліцензії чи ліцензіата про прийняті ним рішення (зокрема, про залишення заяви про отримання ліцензії без розгляду, відмови у видачі ліцензії чи про видачу ліцензії, анулювання ліцензії) та передбачається оприлюднення цих рішень на порталі електронних сервісів.

Отже, підсумовуючи всю сукупність вищезгаданих реформ і метаморфоз у сфері ліцензування видів господарської діяльності, сформовано власні коментарі щодо цих змін, що мають як позитивний, так і негативний характер.

Вважаємо суперечливими нововведення з приводу створення Єдиного державного реєстру та можливості подання переліку встановлених цим Законом документів в електронній формі, адже необхідно усвідомлювати та розсудливо оцінювати ті умови, в яких ми живемо. Мається на увазі те, що в цьому випадку технічний прогрес може зіграти не на користь державі, а особливо особі, яка подає документи. У наш час наявний високий ризик зламування електронної бази Реєстру, що може спричинити заміну чи використання особистої інформації недобросовісними конкурентами.

Однак відмова від паперової ліцензії та спрощення порядку отримання ліцензії шляхом чіткої регламентації усіх процедур, своєю чергою, є родючим підгрунтям для розквіту та свободи вітчизняного підприємництва. Позитивним моментом також є те, що реалізація положень цього законопроекту не потребуватиме внесення змін до інших Законів, впровадження не вимагає додаткових фінансових витрат із Державного бюджету України та не містить правил і процедур, які можуть спричинити ризики вчинення корупційних правопорушень.

Отже, у цілому можна дійти висновку, що нові положення спрямовані на удосконалення державного регулювання у сфері ліцензування видів господарської діяльності шляхом системної оптимізації усіх процедур ліцензування, а також імплементації європейських принципів ліцензування, передбачених Угодою про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, що є значущим і перспективним для нашої країни та її розвитку.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Багандов А. Б. Проблеми ліцензування. *Право України.* 2013. № 5. С. 25–29. **2.** Григор'єв Є. М. Ліцензування в Україні, проблеми та перспективи. *Збірник наукових праць Національного університету Києво-Могилянської академії.* 2014. Т. 4. С. 52–53. **3.** Крупчан О. Напрями удосконалення процедури видачі ліцензії на здійснення певного виду господарської діяльності. *Юридична Україна.* 2013. № 5.С. 49–58. **4.** Сергійко О. В. Проблеми ліцензування певних видів господарської діяльності. *Приватне право і підприємництво.* 2012. Вип. 5. С. 202–205. **5.** Третяков С. Ринкова модель системи ліцензування. *Підприємництво в Україні.* 2011. № 5. С. 12–15. **6.** Про ліцензування видів господарської діяльності: Закон України від 02.03.2015 № 222-VIII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/222-19. **7.** Про внесення змін до Закону України «Про ліцензування видів господарської діяльності»: Пояснювальна записка до проекту Закону України від 02.02.2016 № 3870 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/GH2ZI00A.html. **8.** Новації у сфері ліцензування видів господарської діяльності // Державна регуляторна служба України: офіц. сайт. URL: http://www.dkrp.gov.ua/info/5216. **9.** Про внесення змін до Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців»: Закон України від 26.11.2015 № 835-VIII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/835-19.

ЛОГІКО-СТРУКТУРНА МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 331.012.653

Прокопенко І. І.

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

Анотація. *Розроблено логіко-структурну модель управління трудовим потенціалом на підприємстві, визначено її етапи та їх складові; підібрано методичний інструментарій, за допомогою якого може реалізуватися ця модель. Зроблено необхідні висновки.*

Ключові слова: *модель, трудовий потенціал, інструментарій, метод, аналіз, ефективність.*

Аннотация. *Разработана логико-структурная модель управления трудовым потенциалом предприятия, определены ее этапы и их составляющие; подобран методический инструментарий, с помощью которого может реализоваться данная модель. Сделаны необходимые выводы.*

Ключевые слова: *модель, трудовой потенциал, инструментарий, метод, анализ, эффективность.*

Annotation. *In this article the logical-structural model of labor potential in the company, to its stages and their components, selected methodological tools with which this model can be realized. Also made the necessary conclusions.*

Keywords: *model, labor potential, tools, method, analysis, efficiency.*

Сучасне управління трудовим потенціалом підприємства є важливим процесом, який сприяє створенню стратегічних можливостей його ефективної діяльності за рахунок кваліфікованих працівників, які необхідні для тривалих конкурентних переваг. Саме тому доцільно визначити термін «управління трудовим потенціалом».

Управління трудовим потенціалом (далі УТП) – система, в якій працівники розглядаються як механізм забезпечення конкурентоспроможності, яку необхідно розвивати та мотивувати разом із іншими ресурсами, щоб досягти стратегічної цілі [4].

Теоретико-методологічні аспекти дослідження УТП розглянуто в працях таких учених: А. С. Головко [1], О. О. Ільчук [2], О. Ю. Масленніков [3] та багатьох інших.

Метою статті є розробка логіко-структурної моделі УТП на підприємстві.

© Прокопенко І. І., 2016

Моделювання має складатися з етапів, кожен із яких матиме безпосередній вплив на управління трудовим потенціалом підприємства і буде входити до аналізу діяльності підприємства та методичного інструментарію, який є обов'язковим для реалізації цих етапів. Методичний інструментарій зобов'язаний містити в собі різні види аналізу, які підходять як для мікро-, так і для макросередовища.

Логіко-структурна модель управління трудовим потенціалом підприємства є алгоритмом, який відображено на рис. 1.

З рис. 1 видно, що стрілками показаний логічний зв'язок, який повинен простежуватися під час виконання. Тут можна спостерігати послідовність етапів: від початку моделі через конкретні результати і до досягнення певної мети. Тому доцільно розглянути більш детальніше логіко-структурну модель з її складовими.

Підприємство постійно знаходиться у стані обміну з зовнішнім середовищем, а отже, забезпечує собі можливість ефективного функціонування внутрішнього середовища. Перш за все, для того щоб аналізувати будь-яке середовище, спочатку варто сформувати перелік чинників, які мають вплив на діяльність підприємства, за допомогою експертного методу.

Етап оцінки зовнішнього середовища складається з двох блоків, які мають такі характеристики:

1. Блок аналізу впливу соціально-економічних факторів. Метою блоку є виявлення факторів, які мають вплив на діяльність підприємства. Цей аналіз має на увазі використання методу кореляційного аналізу, який встановить тісноту зв'язку факторів до діяльності підприємства, після чого приймається рішення про найбільш впливовий і менш значущий фактори.

2. Блок аналізу можливостей та загроз необхідний для того, щоб визначити можливості та загрози макросередовища, які можуть бути сприятливими для діяльності підприємства та мати негативний вплив. Тому, щоб знайти ці показники макросередовища, застосовують метод кластерного аналізу, який розбиває їх на класи, кожен з яких відповідає певній ризиковій групі. Далі приймається рішення про значущі відмінності між отриманими кластерами.

На етапі аналізу внутрішнього середовища відбувається виявлення слабких і сильних сторін діяльності підприємства, адже для того, щоб використати зовнішні можливості, підприємство повинно мати визначений внутрішній потенціал. До складу цього етапу входять декілька блоків:

1. Блок аналізу фінансово-економічного стану. Він полягає в тому, що дає характеристику основним показникам підприємства за допомогою методу економічного аналізу. Цими показниками можуть виступати: показники рівня прибутковості підприємства, оборотності капіталу, фінансової стійкості тощо. Останнім кроком є прийняття рішення про збільшення чи зменшення тих чи інших показників з метою покращення діяльності підприємства.

2. Блок аналізу трудового потенціалу є діагностикою та аналізом показників трудового потенціалу, виявленням рівня його розвитку та його недоліків з метою підвищення ефективності підприємства [5]. Оцінити трудовий потенціал можливо за допомогою методу інтегрального аналізу, що являє собою детальну характеристику трудового потенціалу і відповідає уявленню про нього як про соціальний феномен. Показники вікової структури, рівня освіти, чисельності та інші входять до складу цього методу і зможуть дати оцінку трудовому потенціалу.

Етап визначення значущих чинників є підсумком двох попередніх етапів, він реалізовується через метод репрезентантів, який дозволяє вибрати головні чинники, після чого остаточно сформувати їх перелік.

Наступним етапом є комплексна оцінка УТП, після якого йде етап оцінки ефективності УТП на підприємстві, який складається з блоку аналізу наявного стану УТП та блоку аналізу наявного механізму управління трудовим потенціалом (далі – МУТП).

1. Блок аналізу наявного стану УТП починається з визначення органів управління і соціально-економічних відносин. Тобто базується на визначенні управлінських працівників із певними масштабами своєї діяльності, компетенцією та специфікою виконуючих функцій та їх відносин із приводу процесу відтворення і використання персоналу [1]. Закінченням є внесення змін і затвердження структури управління персоналом.

2. Блок аналізу наявного МУТП виявляє системи, наявність яких є обов'язковою для кожного підприємства. Такими системами є: система загального та лінійного керівництва, система виробництва, система управління трудовими відносинами, система забезпечення нормальних умов праці, система інформаційного забезпечення системи управління персоналом та ін. Важливим є виявлення їх переваг і недоліків, після чого вносяться зміни та затверджується остаточний механізму управління .

Підсумком вищевказаного етапу є оцінка й аналіз кінцевих результатів управління трудовим потенціалом, після чого приймається рішення про ефективність управління цим потенціалом та дається вибір двох варіантів «так / ні». Якщо управління є ефективним, то останнім кроком є прийняття остаточного рішення щодо управління трудовим потенціалом. Але якщо ситуація обернена, то варто повернутися до попередніх етапів і передивитися детально всі блоки. Можливо, під час аналізу не було враховано деякі факти, відсутність яких зумовила такий результат.

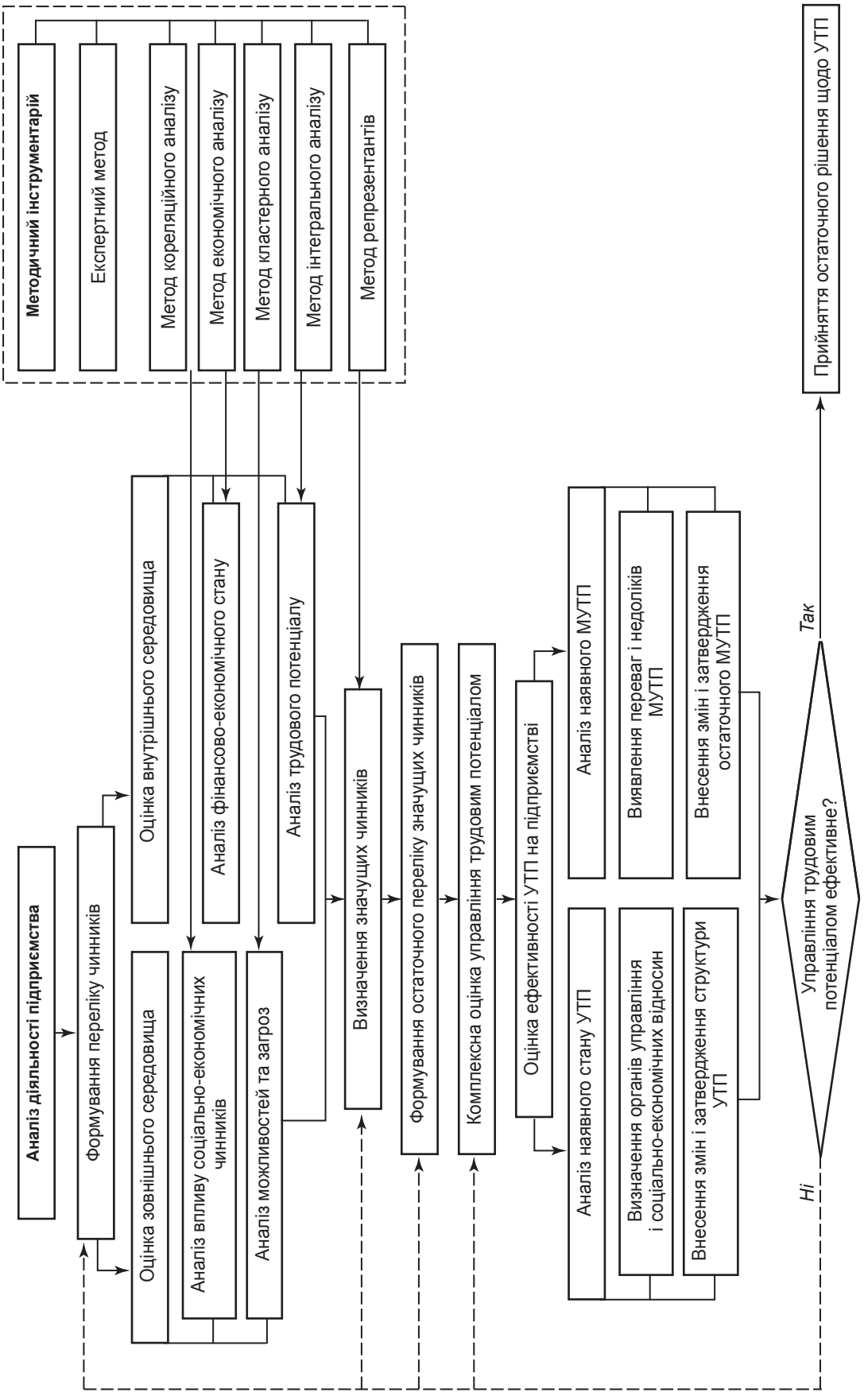

Рис. 1. **Логіко-структурна модель управління трудовим потенціалом на підприємстві**

Отже, в роботі було вперше запропоновано логіко-структурну модель управління трудовим потенціалом. Модель є лише стандартною і необов'язковою, тому ступінь її розгалуженості і складності може визначається розмірами підприємства та його власниками.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Лепетюха Н. В.

Література: 1. Головко А. С. Теоретико–методичний зміст категорій «трудовий потенціал», «кадровий потенціал» та «трудові ресурси». *Вісник Хмельницького національного університету.* 2010. № 3. С. 67–68. **2.** Ільчук О. О., Драгініч Д. С. Вдосконалення оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємства. *Науковий вісник НЛТУ України.* 2012. № 22. С. 170–175. **3.** Масленніков О. Ю., Фльорко М. І. Трудовий потенціал підприємства, його формування та оцінювання. *Науковий вісник НЛТУ України.* 2011. № 28. С. 241–245. **4.** Ратушенко О. І. Ефективність управління трудовим потенціалом в сучасних умовах. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=2566. **5.** Судакова К. С. Оцінка трудового потенціалу підприємства. URL: http://naukovedenie.ru/PDF/97EVN414.pdf.

ПРОБЛЕМИ МІЖНАРОДНОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ КОРПОРАЦІЙ

УДК 341.1

Решетняк Д. О.

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

Анотація. *Розглянуто поняття транснаціональних корпорацій, досліджено проблеми міжнародної правосуб'єктності транснаціональних корпорацій у міжнародному праві. Визначено, що належне правове регулювання транснаціональних корпорацій може бути здійснено тільки на основі взаємного узгодження національних і міжнародних правопорядків на внутрішньодержавному, регіональному й універсальному рівнях.*

Ключові слова: *міжнародне економічне право, транснаціональні корпорації, правосуб'єктність транснаціональних корпорацій.*

Аннотация. *Рассмотрено понятие транснациональных корпораций, исследованы проблемы международной правосубъектности транснациональных корпораций в международной праве. Определено, что надлежащее правовое регулирование транснациональних корпораций может быть осуществлено только на основе взаимного согласования национальных и международных правопорядка на внутригосударственном, региональном и универсальном уровнях.*

Ключевые слова: *международное экономическое право, транснациональные корпорации, правосубъектность транснациональных корпораций.*

Annotation. *The article discusses the concept of transnational corporations. Based on the analysis of legislation and points of view of scientists studied the problems of international legal personality of transnational corporations in international law. It was determined that the proper legal regulation of transnational corporations can only be done on the basis of mutual coordination of national and international law at the domestic, regional and universal levels.*

Keywords: *international economic law, multinational corporations, legal personality of transnational corporations.*

Транснаціональні корпорації (далі – ТНК) є одним із найважливіших структурних елементів економіки провідних розвинених держав світу. Активно беручи участь у розвитку всіх сфер світового господарства, ТНК пере-

© Решетняк Д. О., 2016

творилися сьогодні на важливіші суб'єкти світового політичного процесу. Володіючи потужними економічними та фінансовими ресурсами, енергетичні ТНК голосно заявили про себе на світовій арені та стали нарівні з державами брати участь у міжнародних відносинах. Саме тому обрана тема є актуальна.

Метою статті є визначення правового становища ТНК і вивчення проблем міжнародної правосуб'єктності ТНК.

Питання, які утворилися навколо діяльності ТНК, зацікавили безліч вітчизняних і зарубіжних учених-економістів. Поняття та діяльність ТНК розглянуто в працях: Г. Н. Власова, І. Д. Іванова, Л. А. Корнєєва, В. Н. Левіна. Зарубіжні вчені К. Г. Міроу, А. Р. Негадхі, Д. М. Стопфорд, К. О. Данін у своїх наукових працях, окрім визначення поняття, ще й визначали конструктивну роль ТНК у підвищенні ефективності економіки та політичної стабільності держави.

У юридичному аспекті діяльності ТНК внесок у розробку проблеми міжнародної правосуб'єктності внесли праці К. А. Бекяшева, В. В. Бєсчеревних, М. М. Богуславського, Г. К. Дмитрієва, М. Д. Загряцькова, С. В. Запольського, Р. Ф. Захарової, А. П. Кирєєва, А. Н. Козиріна, І. І. Лукашука, М. І. Піскотіна, В. А. Романова, О. В. Тарасова, С. В. Черниченко.

Однак у юридичній літературі не вироблено єдиних підходів до природи феномена ТНК. Окремі теорії, пропоновані різними авторами, підкреслюють ті чи інші аспекти в діяльності ТНК, не претендуючи на повномасштабне охоплення всієї картини дійсності. Все це ускладнює дослідження і без того складної проблеми правового регулювання діяльності ТНК [1].

Згідно зі ст. 2 Конвенції про транснаціональні корпорації під поняттям «транснаціональна корпорація» розуміють юридичну особу (сукупність юридичних осіб):

1) яка має у власності, господарському віданні або оперативному управлінні відокремлене майно на територіях двох і більше Сторін;

2) утворену юридичними особами двох і більше Сторін;

3) зареєстровану як корпорація відповідно до цієї Конвенції.

У цій Конвенції поняття "транснаціональна корпорація" включає в себе різні транснаціональні структури, у тому числі фінансово-промислові групи, компанії, концерни, холдинги, спільні підприємства, акціонерні товариства з іноземною участю тощо. Окрім цього, Корпорація вправі провадити на територіях Сторін будь-які види діяльності, не заборонені законодавством Сторін [2].

У вітчизняній науці міжнародного права широкого поширення набула точка зору, згідно з якою істотною властивістю суб'єкта міжнародного права є його здатність до участі у виробленні міжнародно-правових норм [3]. Крім того, багато авторів вказують також і на таку властиву суб'єкту міжнародного права ознаку, як наявність у нього суверенних прав і обов'язків [4]. Саме ці властивості, на думку вчених, служать головними відмінними ознаками поняття суб'єкта міжнародного права, яке слід відмежовувати від поняття суб'єкта права, що дається загальною теорією права.

Так, наприклад, автори відомої монографії «Міжнародна правосуб'єктність» вважають, що найзагальнішими властивостями суб'єкта міжнародного права є такі:

1) суб'єкт міжнародного права виконує права й обов'язки на основі норм міжнародного права;

2) суб'єкт – сторона у відношеннях, врегульованих нормами міжнародного права, створюваними головним чином за допомогою міжнародних договорів;

3) він має здатність брати участь у виробленні норм міжнародного права;

4) має самостійний міжнародно-правовий статус [3].

При такому розумінні суб'єкта міжнародного права ТНК, безумовно, не володіють і в майбутньому не зможуть володіти міжнародною правосуб'єктністю.

Історично в науці міжнародного права практично всіма вченими робився однозначний висновок про відсутність міжнародної правосуб'єктності ТНК. Закордонними ж дослідниками висловлюються самі різні думки на цей рахунок. Багато з них також заперечують міжнародну правосуб'єктність ТНК. Наприклад, Я. Броунлі стверджує: «Загалом корпорації, що утворені на підставі внутрішньодержавного права, не володіють міжнародною правосуб'єктністю». У той же час їх статус розглядається ним в розділі «Спірні випадки» [4].

У західній доктрині висловлюється думка про те, що певні компанії, насамперед ТНК, у сучасних умовах здобувають міжнародну правосуб'єктність. Такі вчені, як Н. Макдугал, У. Фрідмен, вважають, що корпорації є суб'єктами міжнародного права, аргументуючи це тим, що економічна міць і вплив на світову політику в ряді випадків перетворює їх на більш вагому силу на міжнародній арені, ніж деякі держави. Цієї точки зору дотримується і К. А. Бекяшев. На його думку, в XXI ст. поряд із розширенням обсягу правосуб'єктності індивідів буде визнана правосуб'єктність таких колективних утворень, як транснаціональні корпорації [5].

Іншої точки зору дотримується російський учений С. В. Черниченко. Він стверджує, що суб'єктом міжнародного права може бути тільки утворення, здатне брати участь у міждержавних відносинах. Оскільки компанія не має якості, властивої державі, то вона не здатна брати участь у таких відносинах [6].

У проекті Кодексу поведінки ТНК, що розроблявся в ООН протягом декількох десятиліть, ТНК визначався як «підприємство, будь то державне, приватне або змішане, що має відділення у двох або більше країнах, незалежно від юридичної форми та сфери діяльності цих відділень, що функціонує відповідно до певної системи прийняття рішень, що дозволяє проводити узгоджену політику та загальну стратегію через один або більше центрів із прийняття рішень, і в рамках якого відділення таким чином пов'язані між собою, будь то відносинами власності або іншими відносинами, що одне або декілька з них можуть надавати (надають) значний вплив на діяльність інших і, зокрема, користуватися загальними знаннями та ресурсами та розділяти відповідальність з іншими». Конференція ООН з торгівлі та розвитку (ЮНКТАД), уточнюючи вищенаведену характеристику, до ТНК відносить корпорації, що включають головні підприємства та їх закордонні філії (дочірні компанії), причому головне підприємство контролює активи інших економічних одиниць у державах за межами країни базування материнської компанії, як правило, шляхом участі в капіталі [7].

Отже, можна говорити про те, що Кодекс поведінки ТНК знову наділяється актуальністю і, можливо, в найближчому майбутньому Генеральна Асамблея ООН знову порушить питання про необхідність регулювання діяльності ТНК.

Можна дійти висновку, що економічна міць ТНК, їх вплив на світову політику визначили появу концепцій про визнання за ТНК міжнародної правосуб'єктності, про необхідність формування міжнародного права корпорацій. Поки ці концепції не стали основними в питаннях регулювання і контролю за діяльністю ТНК. Також на сьогодні правове регулювання діяльності ТНК зводиться до двосторонніх інвестиційних угод, які збільшують економічну нерівність держав, що розвиваються.

Незважаючи на глобальну діяльність ТНК, центр прийняття рішення залишається національним. Отже, діяльність ТНК має регулюватися через державу. Що стосується міжнародного права, то воно покликане виробляти норми, які зобов'язували б держави регулювати діяльність ТНК.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Чаговець А. А.

Література: 1. Делінський О. А. Міжнародна правосуб'єктність транснаціональних корпорацій. *Актуальні проблеми держави і права.* Вип. 25. 2005. С. 102–111. **2.** Конвенція про транснаціональні корпорації: Міжнародний документ від 06.03.1998 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/997_193. **3.** Международная правосубъектность (некоторые вопросы теории)/отв. ред. Д. И. Фельдман. М.: Юрид. лит., 1971. 188 с. **4.** Броунли Я. Международное право: в 2 кн. Кн. 1. М.: Прогресс, 1977. 536 с. **5.** Международное публичное право: учебник/под ред. К. А. Бекяшева. М.: Проспект, 1999. 640 с. **6.** Черниченко С. В. Личность и международное право. М.: Междунар. отношения, 1974. 168 с. **7.** Богуславский М. М. Международное частное право: учебник. М.: Юристъ, 1999. 407 с.

АНАЛИЗ БЕЗРАБОТИЦЫ В УКРАИНЕ: РЕАЛЬНАЯ СТАТИСТИКА

УДК 331.56/.57-047.44(477)

Рожнова Т. Ю.

Студент 1 курса
факультета консалтинга и международного бизнеса ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Проанализированы статистические данные, касающиеся оценки безработицы в Украине, предложены направления снижения ее уровня в условиях нестабильной экономической среды.*

Ключевые слова: *безработица, уровень безработицы, население.*

Анотація. *Проаналізовано статистичні дані, що стосуються оцінки безробіття в Україні, запропоновано напрями зменшення її рівня в умовах нестабільного економічного середовища.*

Ключові слова: *безробіття, рівень безробіття, населення.*

Annotation. *The statistical data relating to the assessment of unemployment in Ukraine have been analyzed, directions of reducing level under the conditions of unstable economic environment have been proposed.*

Keywords: *unemployment, unemployment rate, population.*

Проблема занятости – социально-экономическая проблема, которая связана с людьми, их производственной деятельностью. Пока не созданы эффективные механизмы использования трудовых ресурсов, возникают новые и обостряются старые проблемы занятости, растет безработица.

Изучением проблем безработицы занимались такие ученые, как: Л. Галькив, И. Моцин, М. Папиев, А. Пижук, Я. Миклош, В. Федоренко и др. Вопросы взаимосвязи инфляции и безработицы исследовал А. Филлипс, в дальнейшем – П. Самуэльсон [1] и Р. Солоу. Однако целый ряд вопросов, связанных с особенностями проявлений безработицы в Украине, требуют дальнейшего изучения и развития.

Безработица – это социально-экономическое явление, при котором часть рабочей силы не занята в производстве товаров и услуг. Безработные наряду с занятыми составляют рабочую силу страны. В реальной экономической жизни безработица выступает как превышение предложения рабочей силы над спросом на нее [2].

К безработным в Украине относятся лица, достигшие 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период: не имеют работы; занимаются поиском работы, то есть обращаются в государственную или коммерческую службу занятости, используют или помещают объявления в печати, непосредственно обращаются к администрации предприятия (работодателю), используют личные связи и другие способы, предпринимают шаги к организации собственного дела и готовы приступить к работе в течение двух недель. Динамика безработицы в Украине за период с 2002 по 2014 гг. представлена на рис. 1.

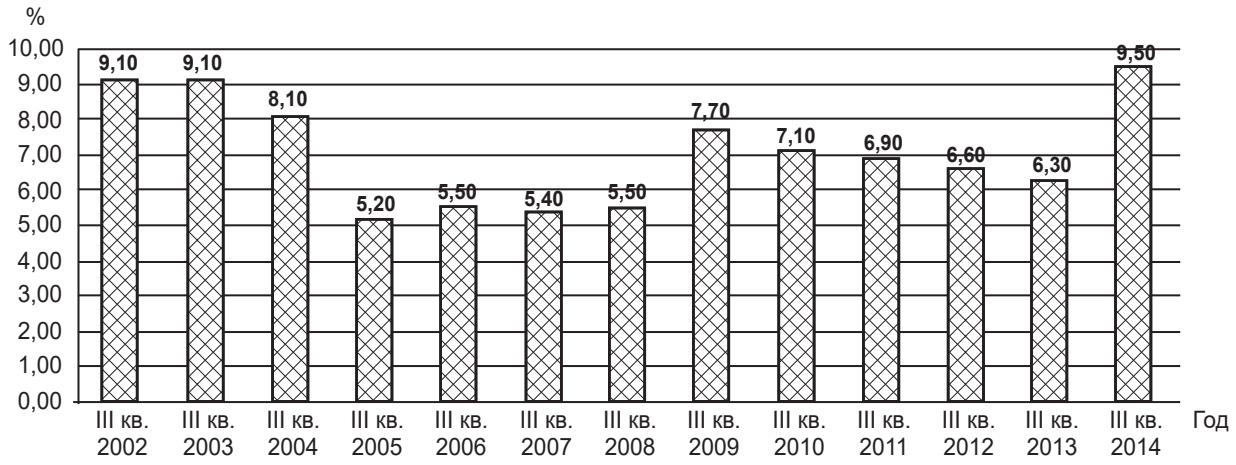

Рис. 1. **Динамика безработицы в Украине**

© Рожнова Т. Ю., 2016

К безработным, зарегистрированным в органах государственной службы занятости, относятся лица, не имеющие работы, ищущие работу и в установленном порядке получившие официальный статус безработного.

По данным Государственного комитета статистики, в прошлом году количество безработных в Украине колебалось в пределах 378,9–616,7 тыс., то есть составляло 1,4–2,2 % населения трудоспособного возраста [3]. В странах ЕС этот показатель – 9,4 %. Хуже всего ситуация в Испании, где безработных – 20,7 %, лучше всего – в Голландии, где их только 4,4 % [3]. Но даже голландская цифра вдвое превышает самую плохую украинскую, зафиксированную в феврале прошлого года, ведь наш среднегодовой показатель лучше в 2,5 раза.

Однако, по результатам мониторинга Национального форума профсоюзов Украины (НФПУ), реальное количество безработных значительно больше. В отличие от официальных государственных органов, форум профсоюзов учитывает количество безработных, которые не регистрируются в службе занятости, а также различные формы скрытой безработицы – вынужденные и неоплачиваемые отпуска, сокращенный рабочий день или неделю.

Значительный процент соискателей ищет работу через Интернет. Проведенный опрос на крупнейшем в Харькове сайте по поиску работы дает такие цифры: по результатам ответов почти 35 % опрошенных заявили, что за последние полгода их зарплата в гривне снизилась, несмотря на то, что в стране повысился уровень инфляции, и цены также выросли. То есть у тех, у кого зарплата не изменилась (а это 25 %), реальный уровень дохода сократился. Кроме того, часто сохранение номинальной заработной платы не означало сохранение предыдущего уровня дохода – 12 % опрошенных отметили, что зарплату стали выплачивать с задержками, а 11 % заявили, что зарплату вообще не выплачивают последние полгода. Зарплата увеличилась только у 13 % опрошенных. Поэтому неудивительно, что помимо тех, кто уже уволен (как по собственному желанию, так и по сокращению) и составляет реальную безработицу, на рынке труда присутствуют около 35 % соискателей, которые еще работают, но активно посещают сайты в поисках более выгодного места работы. Около 17 % опрошенных в настоящее время к основному заработку ищут подработку [4]. Поэтому в таких условиях при существующем предложении работодатель диктует свои условия – снижает зарплаты, отправляет в неоплачиваемый отпуск. И изменения в Харькове, как в промышленном городе, могут наступить только после восстановления производственного сектора экономики. То есть в Украине сложилась такая ситуация: стоящие на учете в службе занятости на самом деле работают, а работающие являются безработными. В чем же отличие Украины от развитых стран Европы? В Европе подсчитывают то, что есть на самом деле, безработного стараются обеспечить полезной деятельностью, вернуть ему самоуважение, тратя деньги на создание новых рабочих мест. Безработица является серьезной проблемой в Украине. Для ее преодоления следует:

- создать рабочие места в проблемных регионах страны;
- создать условия для привлечения работников на работу в разные отрасли народного хозяйства;
- стимулировать предпринимателей к созданию рабочих мест и привлекать при помощи государственных служб безработных к выполнению общественных работ;
- отражать реальную, достоверную информацию об уровне безработицы в средствах массовой информации.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Зайцева И. С.

Литература: 1. Самуэльсон П. Экономика: в 2 т. М: АЛГОН; Машиностроение, 1994. 415 с. **2.** Занятость: испытание кризисом. *Правительственный курьер.* 2010. № 4. С. 6. **3.** Державна служба статистики: офіц. сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua. **4.** Работа в Харькове. URL: www.rabota.kharkov.ua/.

ПРОБЛЕМИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ

УДК 330.322

Рой М. Ю.

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

Анотація. *Розкрито поняття ефективності інвестиційного проекту, а також розглянуто основні проблеми оцінки ефективності проекту.*

Ключові слова: *інвестиційний проект, ефективність проекту, соціальна ефективність, економічна ефективність, дисконтування.*

Аннотация. *Раскрыто понятие эффективности инвестиционного проекта, а также рассмотрены основные проблемы оценки эффективности проекта.*

Ключевые слова: *инвестиционный проект, эффективность проекта, социальная эффективность, экономическая эффективность, дисконтирование.*

Annotation. *The concept of project efficiency has been revealed, and the problems of assessing the effectiveness of the project have been discussed.*

Keywords: *investment project, project efficiency, social efficiency, economic efficiency, discounting.*

Метою статті є дослідження проблеми оцінки ефективності інвестиційних проектів і розробка шляхів їх подолання.

Проблеми управління процесом інвестування, розширення джерел фінансування інвестиційної діяльності та залучення інвестицій неможливо вирішувати без оцінки ефективності інвестиційних проектів. Оцінка ефективності інвестиційного проекту – це один із найголовніших етапів розробки тй аналізу проекту. Своєю чергою, оцінювання необхідно виконувати, дотримуючись певної послідовності дій, які передбачають якісну підготовку вихідної інформації, розрахунок фінансових показників, правильне визначення коефіцієнтів дисконтування і розподілу, розрахунок впливу інфляції, оцінку інвестиційних ресурсів, облік факторів невизначеності та ризику. У цій статті проведено аналіз основних проблем, з якими доводиться стикатися у процесі оцінювання ефективності інвестиційних проектів.

Вивченням теми оцінки ефективності інвестиційних проектів займалися такі науковці, як: Бланк І. А., Бондар М. І., Кириченко О. А., Правик Ю. М., Назарова Г. В. та багато інших [6, с. 65]. Але, незважаючи на велику кількість наукових праць, оцінка ефективності інвестиційних проектів залишається не досить досліджуваною.

У Законі України "Про інвестиційну діяльність" зазначено, що інвестиційний проект – це сукупність цілеспрямованих організаційно-правових, управлінських, аналітичних, фінансових та інженерно-технічних заходів, які здійснюються суб'єктами інвестиційної діяльності й оформлені у вигляді планово-розрахункових документів, необхідних і достатніх для обґрунтування, організації та управління роботами з реалізації проекту [5, с. 82]. Згідно з іншим тлумаченням цього поняття інвестиційний проект – економічний або соціальний проект, який базується на інвестиціях; обґрунтування економічної доцільності, обсягу й термінів здійснення прямих інвестицій у певний об'єкт, що включає проектно-кошторисну документацію, розроблену відповідно до чинних стандартів.

Інвестиційні проекти класифікуються за багатьма параметрами: строками реалізації, масштабами інвестицій, основною спрямованістю проекту, цілями проекту, величиною ризику проекту відносно один одного та залежно від ступеня впливу результатів проекту на внутрішньому та зовнішньому ринках, екологічною та соціальною обстановкою тощо [6, с. 59].

У загальному розумінні ефективністю називають ступінь досягнення найкращих результатів за найменших витрат. Ефективність проекту – та категорія, яка відображає відповідність витрат і результатів інноваційного проекту інтересам і цілям учасників, тут можуть також враховуватися інтереси держави та населення.

Ефективність проекту в цілому визначається для того, щоб визначити потенційну привабливість проекту для його ймовірних учасників, а також з метою пошуку інвесторів. До найбільш поширених видів ефективності інвестиційного проекту відносяться:

– економічна ефективність – показує співвідношення витрат на реалізацію проекту та його результатів відповідно до інтересів і цілей учасників проекту в грошовому еквіваленті [3, с. 165];

© Рой М. Ю., 2016

– екологічна ефективність проекту – відображає відповідність витрат і результатів з точки зору держави та суспільства [1, с. 207];

– соціальна ефективність – тут відображена відповідність витрат і суспільних результатів розглянутого проекту цілям і соціальним інтересам його учасників. Бюджетна ефективність – фінансові наслідки від здійснення проекту для державного та місцевого бюджетів [4, с. 81]. Далі слід розглянути більш детально основні проблеми при оцінці соціальної та економічної ефективності проекту.

При оцінці соціальної ефективності виникає ряд проблем, пов'язаних із тим, що соціальні блага не можуть бути точно оцінені за допомогою наявних механізмів монетизації. Основним методом оцінки соціальної ефективності проекту залишається експертний метод. Але подібний спосіб має ряд недоліків: праця експертів досить дорога; експерти можуть бути неупередженими; існує складність формування групової думки за індивідуальними судженнями експертів; можливість тиску авторитетів у групі тощо. Тому результати оцінки соціальної ефективності мають досить суб'єктивний характер, що є перепоною на шляху залучення інвесторів до проекту.

Одним зі способів подолання цієї проблеми може бути розробка методичного підходу до оцінки соціальних благ у вартісному виразі. Основними ефектами від реалізації соціальних проектів є: збільшення числа робочих місць у регіоні; поліпшення житлових і культурно-побутових умов громадян; зміна надійності постачання деякими товарами населення регіонів або населених пунктів; зміна умов праці робітників; економія часу населення; зміна структури виробничого й адміністративного персоналу; адаптація у суспільстві реально чи потенційно асоціальних громадян тощо [2, с. 63]. Ці показники повинні бути обчисленні у грошовому еквіваленті, що потім дозволить використати методи оцінки економічної ефективності.

Наприклад, при виплаті компенсацій зі страхування життя та здоров'я використовують показник вартості людського життя. Людське життя не є ринковим товаром, тому при розрахунку керуються такими підходами: оцінка на основі середнього ВВП на душу населення; дохідний підхід (сукупний довічний дохід або середньоподушний довічний дохід людини); актуарний підхід (сукупний довічний дохід і середній ВВП на душу населення, скориговані виходячи з імовірності смерті в тому чи іншому віці); витратний підхід (сума витрат, необхідних для відтворення людини, – суспільних витрат на охорону здоров'я, освіту, підготовку трудових ресурсів та інших витрат); демографічний метод (баланс матеріальних благ, вироблених і спожитих людиною до деякого віку, який має назву рентабельності вікової групи населення) [4, с. 51].

Розробка подібних методів для розрахунку показників соціальної ефективності зробить оцінку більш об'єктивною та значно зменшить час на оцінювання кожного інвестиційного проекту.

Оцінку економічної ефективності проекту доцільно проводити із використанням таких показників: чистого доходу; індексу прибутковості; внутрішньої норми прибутковості; терміну окупності інвестицій та інших, які відображають інтереси учасників або специфіку проекту. Ці показники розраховують з урахуванням дисконтування, тобто шляхом приведення їх до майбутньої вартості. Це обумовлюється тим, що грошові надходження і витрати здійснюються в різні часові періоди, а отже, мають різне значення. Основні проблеми при оцінці економічної ефективності пов'язані з вибором ставки дисконтування та прогнозуванням майбутніх грошових потоків.

Планування доходу від упровадження проекту здійснюється на основі попередньо складених договорів зі споживачами або маркетингових досліджень ринку. При довгостроковому плануванні неможливо точно розрахувати грошові потоки. Зі збільшенням строку реалізації проекту збільшуються ризики недоотримання доходу. Необхідно зважати не тільки на рівень інфляції, але й на можливість зміни цін на продукцію, сировину, комплектуючі, енергоносії [6, с. 43]. Також постійне коливання попиту та пропозиції на ринку товарів і послуг вносить зміни до прогнозованих показників. Виходом може бути залучення споживачів до розробки інвестиційного проекту й укладення ф'ючерсних контрактів. Це мінімізує ризики зниження обсягів продажу в прогнозному періоді.

Ставка дисконтування обирається для кожного проекту індивідуально, залежно від цілей, спрямованості проекту та інших його характеристик. Необхідно коректно розбити ставку дисконтування на суму двох частин: безризикова ставка та премія за ризик.

Безризикову ставку дисконтування можна обирати, виходячи з норми дохідності джерел фінансування інвестиційного проекту. Джерелами інвестування можуть бути: власні кошти підприємства, грошові кредити, кошти інвестора та ін. При залученні довгострокових чи середньострокових кредитів доцільно як ставку дисконту обирати середньоринкову ставку по кредитах і депозитах. Під час використання власного капіталу можна використовувати ставку рентабельності власних коштів, середньозважену вартість капіталу підприємства тощо.

Премія за ризик розраховується на основі проведеного аналізу ризикованості проекту [1, с. 38]. Для спрощення та прискорення цієї процедури доцільно попередньо класифікувати різні альтернативи. Але для цього потрібно розробити гнучку систему, яка буде чутлива до зміни прогнозних показників та буде розглядати кожний проект із урахуванням усіх його особливостей (галузь господарства, строк реалізації та ін.).

Отже, для подолання проблеми оцінки ефективності інвестиційних проектів можна запропонувати використовувати систему оцінки ефективності інвестиційних проектів з урахуванням специфіки діяльності

підприємства, а також гнучку систему інвестиційних проектів, яка буде чутлива до змін показників і яка розглядатиме кожний проект із урахуванням усіх його особливостей. Напрямками подальшого дослідження є розробка математичної моделі інвестиційних проектів.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Писаревська Г. І.

Література: 1. Бланк И. А. Инвестиционный менеджмент: учебник. Киев: Ника-Центр, 2008. 448 с. **2.** Бондар М. І. Інвестиційна діяльність: методика та організація обліку і контролю: монографія / М. І. Бондар. Київ: КНЕУ, 2008. 256 с. **3.** Кириченко О. А., Єрохін С. А. Інвестування: підручник. Київ: Знання, 2009. 573 с. **4.** Правик Ю. М. Інвестиційний менеджмент: навч. посіб. Київ: Знання, 2007. 431 с. **5.** Про інвестиційну діяльність: Закон України від 18.07.1991 № 1560 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://www.rada.gov.ua. **6.** Назарова Г. В., Семенченко А. В. Професійно-кваліфікаційна структура трудових ресурсів промислових підприємств шодо інвес. *Бізнес Інформ.* 2013. № 11. С. 195–376.

МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ПІДПРИЄМСТВА

УДК 65.01.622.619.4

Рудська І. О.

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

Анотація. *Проаналізовано роль оцінки зовнішнього середовища підприємства; розглянуто загальні методи його оцінки; запропоновано застосування економіко-математичних методів і досліджено їх переваги. Розроблено блок-схему оцінки зовнішнього середовища підприємства.*

Ключові слова: *зовнішнє середовище підприємства, економіко-математичні методи, метод кореляції.*

Аннотация. *Проанализирована роль оценки внешней среды предприятия; рассмотрены общие методы его оценки; предложено применение экономико-математических методов, и исследованы их преимущества. Разработана блок-схема оценки внешней среды предприятия.*

Ключевые слова: *внешняя среда предприятия, экономико-математические методы, метод корреляции.*

Annotation. *The article analyzes the role of the environment assessment company, considered common methods of assessment, proposed the use of economic and mathematical methods and studied their benefits. Flow-chart estimates the enterprise environment.*

Keywords: *external environment of enterprise, economic and mathematical methods, the method of correlation.*

На сьогодні багатьма спеціалістами усвідомлено дуже важливу роль оцінки зовнішнього середовища підприємства. Швидка зміна стану зовнішнього середовища є основною проблемою, яка не дозволяє розвиватися та нормально функціонувати підприємствам. Здатність пристосовуватись до цих змін є основною умовою в бізнесі, а в більшості випадків – це умова виживання та розвитку підприємства.

Високий рівень впливу факторів зовнішнього середовища на діяльність підприємства та постійні його зміни обумовлюють підвищений інтерес із боку керівників до більш детального дослідження, оскільки дані які були вчасно отримані, дозволять швидко відреагувати на зміни та прийняти відповідні рішення, спрямовані на підтримання балансу з зовнішнім середовищем і забезпеченням стійких ринкових позицій. Але варто зазначити що

© Рудська І. О., 2016

у реальній практиці більшість українських підприємств не приділяє належної уваги зовнішньому середовищу. Це обумовлено недостатньою розробкою теоретичних і методологічних основ організації його дослідження [1].

Також варто врахувати те, що значна кількість розробок у галузі дослідження зовнішнього середовища підприємства приділяє основну увагу вивченню лише окремих його чинників. У той же час сучасна ринкова ситуація вимагає комплексного дослідження зовнішнього середовища на основі інтеграції різноманітних економічних, соціально-політичних, правових і технологічних аспектів. Все перераховане й визначило актуальність обраної теми.

На практиці аналіз зовнішнього середовища є інструментом, за допомогою якого розробляються стратегії, які контролюють зовнішні щодо підприємства фактори з метою передбачення потенційних загроз. Аналіз зовнішнього середовища дозволяє підприємству своєчасно спрогнозувати появу загроз і можливостей, розробити ситуаційні плани на випадки виникнення непередбачених обставин, а також стратегію досягнення цілей і перетворення потенційних загроз у вигідні можливості [1].

Оцінка зовнішнього середовища для підприємства може бути проведена за допомогою певних методів, наведених у табл. 1.

Таблиця 1

Загальні методи оцінювання зовнішнього середовища підприємства

Метод	Опис
Стратегічний аналіз	
SWOT-аналіз	Використовується для оцінки внутрішнього середовища підприємства (тобто для аналізу його сильних і слабких сторін), а також впливу на нього сприятливих зовнішніх можливостей і загроз у зовнішньому середовищі [2]
PEST-аналіз	Оцінює стан або поведінку зовнішнього середовища, що впливає на управлінські рішення, за допомогою впливу на об'єкт управління комплексу, що складається як мінімум з чотирьох типів факторів макросередовища
Методи експертних оцінок	
Метод дерева цілей	Орієнтований на отримання повної і відносно стійкої структури цілей, проблем, напрямків, тобто такої структури, яка протягом якогось періоду часу мало змінювалася би за неминучих змін, що відбуваються в будь-якій розвинутій системі
Метод сценаріїв	Раціональний спосіб подачі можливих варіантів майбутнього, в яких можуть реалізуватися прийняті підприємством рішення [3]
Методи генерування альтернатив	
Метод мозкового штурму	Полягає в наданні кожному учаснику групи права висловлювати найрізноманітніші ідеї з приводу варіантів вирішення проблеми незалежно від їх обґрунтованості, здійсненності та логічності. Чим більше різних пропозицій, тим краще
Метод Делфі	Часто використовують у випадках, коли збір групи неможливий. Більше того, відповідно до методики членам групи не дозволяється зустрічатися і обмінюватися думками з приводу вирішуваної проблеми, отже, забезпечується незалежність думок
Економіко-математичні методи	
Кореляційний аналіз	Метод обробки статистичних даних, що полягає у вивченні коефіцієнтів (кореляції) між змінними
Кластерний аналіз	Математична процедура, що дозволяє на основі схожості кількісних значень декількох ознак, властивих кожному об'єкту будь-якої множини, згрупувати ці об'єкти в певні класи або кластери
Метод репрезентантів	Така вибірка, в якій всі основні ознаки генеральної сукупності, з якої витягнута ця вибірка, наведені приблизно в тій же пропорції або з тією ж частотою, з якою ця ознака виступає в цій генеральної сукупності
Імітаційне моделювання	Метод створення та дослідження моделей. Вивчення моделі дозволяє отримати нове знання, нову цілісну інформацію про об'єкт

З наведених методів оцінки зовнішнього середовища підприємства більш детально розглянемо методи економіко-математичного моделювання.

Переваги використання економіко-математичних методів порівняно з безпосереднім дослідженням економічних об'єктів полягає у такому:

1. Економічність – зменшення витрат коштів і часу;

Економіко-математичні методи дозволяють визначити причини змін об'єкта, закономірності процесу зміни, його наслідки, можливості та витрати впливу на хід змін [4].

2. Можливість моделювання та дослідження проектованих, тобто не існуючих об'єктів;
3. Універсальність технічного та програмного забезпечення проведеної роботи;
4. Заміна приблизних експериментальних даних точно обчислювальними значеннями;

Оцінка зовнішнього середовища підприємства (ЗСП) економіко-математичними методами дозволяє керівнику підприємства більш детально дослідити фактори та визначити, які з них здійснюють найбільший вплив на підприємство. На рис. 1 наведено блок-схему оцінки зовнішнього середовища підприємства.

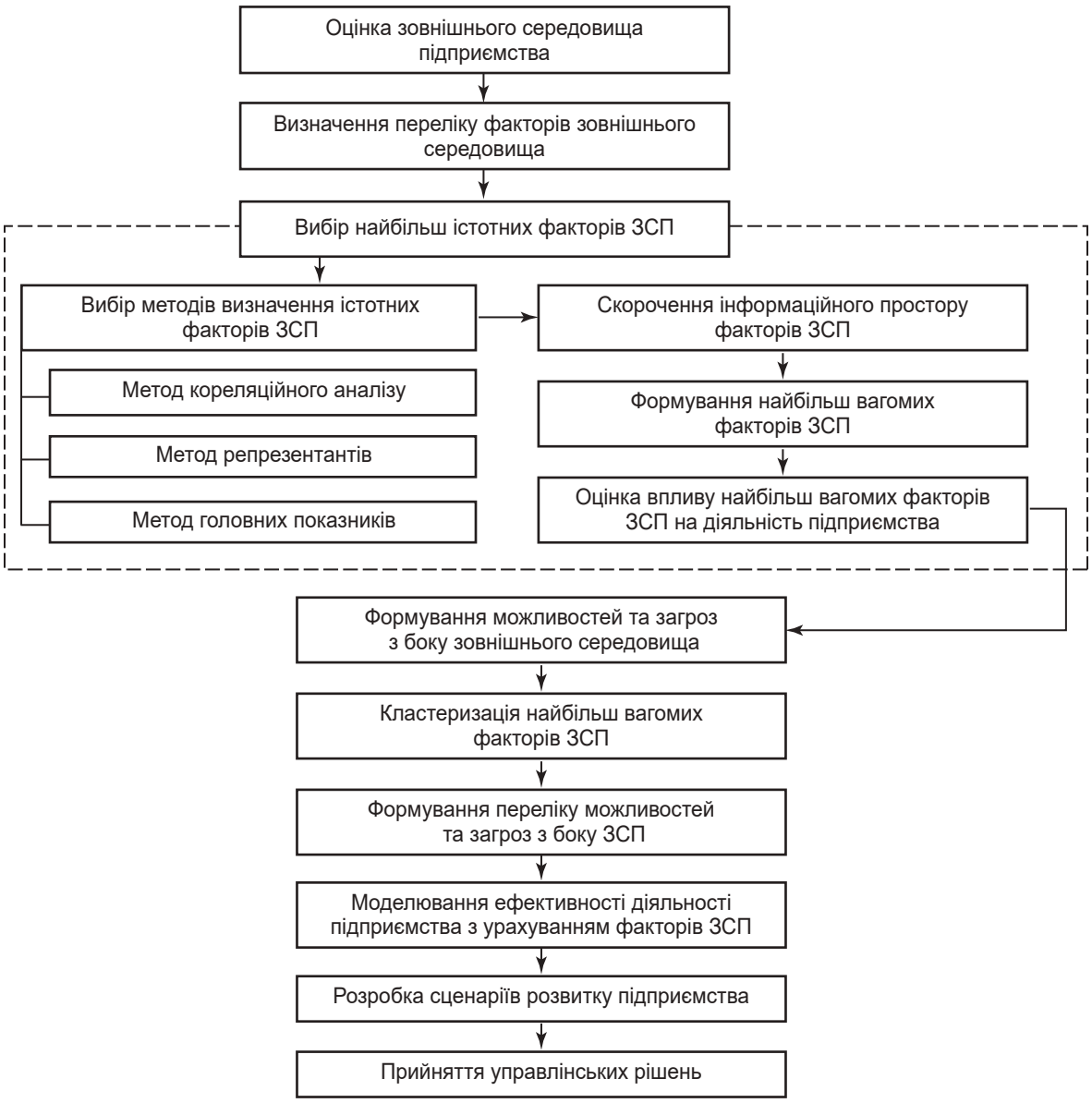

Рис. 1. **Блок-схема оцінки зовнішнього середовища підприємства**

Розглянемо більш детально кожен блок цієї схеми.

Визначення переліку факторів зовнішнього середовища є першим блоком наведеної схеми оцінки зовнішнього середовища підприємства.

На основі вибраних факторів, які впливають на діяльність підприємства, далі проводиться вибір найбільш істотних факторів зовнішнього середовища підприємства. цей блок реалізується за допомогою допоміжного блока. Допоміжний блок реалізується за допомогою таких етапів. Перший етап включає в себе вибір методів визначення істотних факторів зовнішнього середовища підприємства. Вибір факторів може здійснюватись методом кластеризації даних, методом репрезентантів, методом головних показників тощо.

Другим етапом є скорочення інформаційного простору факторів зовнішнього середовища підприємства. Реалізація цього блоку можлива за допомогою методу кореляції. Цей метод підвищує точність аналізу факторів і виявляє недоліки попереднього аналізу. Реалізація методу можлива за допомогою пакета прикладних програм STATISTICA 7.0 [5].

Результатом цього блоку є формування найбільш вагомих факторів зовнішнього середовища підприємства.

Останній етап допоміжного блоку – це оцінка впливу найбільш вагомих факторів зовнішнього середовища на діяльність підприємства.

Для цього необхідно визначити тісноту зв'язку. Блок формування можливостей і загроз із боку зовнішнього середовища визначається за допомогою аналізу напрямку влливу факторів, для цього аналізується їх знак.

Кластеризація найбільш вагомих факторів зовнішнього середовища підприємства проводиться шляхом розбиття їх на класи, кожен з яких має відповідати певній можливості та загрозі. Своєю чергою, можливості – це позитивні тенденції та явища зовнішнього середовища, які можуть привести до збільшення обсягу продажів і прибутку підприємства. Загрози – це негативні тенденції і явища, які можуть привести за відсутності відповідної реакції підприємства до значного зменшення обсягу продажів і прибутку підприємства.

Фактори розбиваються шляхом кластеризації методом к-середніх. Коли результати класифікації отримані, розраховується середнє значення факторів по кожному кластеру, щоб оцінити, наскільки вони різняться між собою. Результатом цього блоку є формування можливостей і погроз з боку зовнішнього середовища підприємства.

На основі отриманих даних проводиться моделювання діяльності підприємства з урахуванням факторів зовнішнього середовища підприємства. Спочатку розробляється концептуальна модель, яка стане основою для імітаційної моделі. Її реалізація можлива за допомогою програмного забезпечення MATLAB, в якому при зміні будь-якого фактора, що були обрані раніше, будуть наглядно показані зміни діяльності підприємства, як із позитивної, так і негативної сторін. Ці зміни є основою для розробки сценаріїв розвитку підприємства [6]. З боку підприємства можливі такі сценарії розвитку: найбільш вірогідний, оптимістичний і песимістичний.

Заключним блоком є прийняття управлінських рішень. Саме на основі отриманих результатів керівник підприємства буде приймати безпомилкові рішення, які зможуть мінімізувати негативний вплив погроз на підприємство та допоможуть виявити його основні можливості для подальшого розвитку.

В результаті використання економіко-математичних методів досягається більш повне вивчення впливу окремих факторів на діяльність підприємства, скорочується час здійснення аналізу, підвищується точність здійснення економічних розрахунків, вирішуються багатовимірні аналітичні задачі, які не можуть бути виконані традиційними методами. В процесі використання економіко-математичних методів в економічному аналізі здійснюється побудова та вивчення економіко–математичних моделей, що описують вплив окремих факторів на діяльність підприємства.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Лепетюха Н. В.

Література: 1. Нойкин С. В. Анализ и оценка внешней среды предприятия. *Вестник Пензенского государственного университета.* 2015. № 3 (11). С. 44–49. **2.** Гоман А. Внешняя среда. *Экономическая газета.* 2010. № 20. С. 30–37. **3.** Могилина В. А. Применение метода сценариев для разработки стратегических альтернатив развития предприятий. *Науковедение.* 2015. Т. 7, № 1. С. 1–12. **4.** Лепехова Е. Б. Экономика и математическое моделирование. *Вестник Московского государственного технического университета государственной авиации.* 2009. № 150. С. 70–74. **4.** Высочина А. С., Данич В. Н., Пархоменко В. П. Моделирование производственных процессов на промышленном предприятии с помощью системы имитационного моделирования. *Радиоэлектроника, информатика, управление.* 2012. № 1 (26). С. 82–85.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕСУ ЦІНОУТВОРЕННЯ ТА ЗДІЙСНЕННЯ КОНТРОЛЮ ЗА ЦІНАМИ В УКРАЇНІ

УДК 346.7:338.5(477)

Рудська К. О.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто та проаналізовано правове регулювання цін і процесу ціноутворення. Визначено, яким чином проводиться контроль за цінами та які наслідки несе правопорушення ціноутворення. Виявлено проблеми правового забезпечення цього процесу, а також з'ясовано, яку роль відіграє держава у процесі ціноутворення.*

Ключові слова: *правове регулювання, ціна, ціноутворення, контроль за цінами.*

Аннотация. *Рассмотрено и проанализировано правовое регулирование цен и процесса ценообразования. Определено, каким образом осуществляется контроль над ценами и какие последствия несет правонарушение ценообразования. Выявлены проблемы правового обеспечения данного процесса, а также выяснено, какую роль играет государство в процессе ценообразования.*

Ключевые слова: *правовое регулирование, цена, ценообразование, контроль за ценами.*

Annotation. *The article reviewed and analyzed the legal regulation of prices and pricing process, defined how to take control of prices and what the consequences of the offense shall pricing, revealed problems of legal provision of pricing, and find out what role the state plays in the pricing process.*

Keywords: *legal regulation, price, pricing, price control.*

Питання ціноутворення завжди привертали увагу не тільки робітників правової сфери, а й економістів. Наша країна має досить багатий досвід у встановленні правового регулювання цін, що діяли в умовах планового господарства. Проте сьогодні, в умовах кардинальної зміни у підході та розумінні відносин власності, з розвитком конкуренції діючий раніше витратний порядок ціноутворення виявився нездатним реагувати на зміни зовнішніх факторів. Саме тому у наш час необхідне використання інших підходів до формування ціни.

Теоретичну основу дослідження цієї теми склали праці вітчизняних і зарубіжних учених-юристів і економістів, а саме: Б. Болла, В. Василенка, В. Гайворонського, С. Гібсона, І. Замойського, Г. Знаменського, М. Кемпера, Дж. Купера, В. Мамутова, В. Мартемьянова, К. Маттіса, Х. Рудольфа, Дж. Фліка, Х. Хайєка, О. Чувпила, М. Чумаченка та ін.

Стимулювання господарської активності, підприємництва, ощадливості тісно пов'язане з процесом ціноутворення. Поняття сутності ціни, механізму її утворення має особливе значення для розуміння багатьох процесів господарського життя суспільства, вибору товаровиробником правильної тактики поведінки у різних економічних ситуаціях.

Відповідно до ст. 4 Закону України «Про ціни і ціноутворення» [1] політика ціноутворення є складовою частиною загальної економічної і соціальної політики України та спрямована на забезпечення:

- розвитку національної економіки та підприємницької діяльності;
- протидії зловживанню монопольним (домінуючим) становищем у сфері ціноутворення;
- розширення сфери застосування вільних цін;
- збалансованості ринку товарів і підвищення їх якості;
- соціальних гарантій населенню в разі зростання цін;
- необхідних економічних гарантій для виробників;
- орієнтації цін внутрішнього ринку товарів на рівень цін світового ринку.

Правове регулювання ціноутворення здійснюється Законом України «Про ціни і ціноутворення», законами «Про захист економічної конкуренції», «Про природні монополії» та іншими, а також нормами Цивільного та Господарського кодексів та численною кількістю підзаконних нормативно-правових актів, виданих виконавчими органами влади, проте положення цих законодавчо-нормативних актів не завжди узгоджені.

Необхідність правового регулювання процесу ціноутворення в державі, зокрема, зумовлюється тим, що воно, як і будь-який суспільно значущий процес, що має наслідки та питому вагу для всієї країни в цілому, по-

© Рудська К. О., 2016

винно здійснюватися з дотриманням принципу законності, що є важливою гарантією проголошених ст. 3 Конституцією України [2] прав, свобод і законних інтересів людини як найвищої соціальної цінності, оскільки у процесі такого правового регулювання здійснюється вплив на комплекс організаційно-правових, адміністративних та економічних заходів, які спрямовані на забезпечення стабілізації ринку, а також попередження, пом'якшення та нівелювання факторів економічного та фінансового ризику, що гарантуються державою шляхом реалізації виваженої цінової політики.

Держава має велике значення та вплив на процес ціноутворення. Це підтверджується тим, що свобода підприємців у ціноутворенні обмежується саме державою. Виділяють три рівні подібної діяльності:

– перший – установлення державою фіксованих цін у вигляді державних прейскурантних цін; «заморожування» ринкових вільних цін; фіксування монопольних цін;

– другий – регулювання державою цін за допомогою встановлення умов ціноутворення для підприємств. Такого роду обмеження здійснюються у формах: фіксування граничного рівня цін; виділення максимуму надбавок або коефіцієнтів до фіксованих прейскурантних цін; впровадження граничного значення елементів роздрібної ціни; установлення цін для продукції державних підприємств;

– третій – вільні (договірні) ціни. Держава обмежує ступінь самостійності підприємств визначенням правил гри на ринку за рахунок різних заборон. Форми таких обмежень: заборона на горизонтальне фіксування цін; заборона вертикального фіксування цін; заборона цінової дискримінації (купівля-продаж з навантаженням, покупка тільки в одного виробника); заборона демпінгу (продаж товарів нижче собівартості з метою усунення конкурентів); заборона на недоброякісну цінову рекламу.

У перехідний до ринку період у змішаній економіці ринкове ціноутворення має еластично сполучатися з механізмом державного регулювання цін на окремі товари. Це дає можливість державі за допомогою цін визначати та реалізовувати пріоритети економічного розвитку [3].

Якщо розглянути систему правового забезпечення в галузі ціноутворення, можна дійти таких висновків. По-перше, усі нормативно-правові акти, що регламентують вказані питання, є різними за своєю юридичною силою, одні й ті ж питання регулюються (а іноді – й дублюються) в актах різного рівня. По-друге, масив нормативно-правових актів цієї сфери є досить великим та об'ємним, що дозволяє констатувати їх неосяжність та складнощі для пересічних громадян. По-третє, враховуючи вказаний величезний їх обсяг і дублювання положень одних актів у інших, досить складним уявляється і їх правозастосування відповідними органами й особами. По-четверте, досить сильною є тенденція «розпорошеності» цих актів, що теж є негативним моментом. Як вбачається, необхідно більш детально структурувати ці документи, здійснивши їх систематизацію, доцільним було б закріпити основні положення та напрямки державної політики у цій сфері у єдиному документі, наприклад, у Законі України «Про ціни і ціноутворення», деталізувавши наведені у ньому положення, тощо [4].

Контроль за додержанням державної дисципліни цін є одним із видів державного контролю за діяльністю господарюючих суб'єктів. Державний контроль за цінами здійснюється, головним чином, при встановленні та застосуванні державних фіксованих і регульованих цін і тарифів. Щодо сфери дії вільних цін контролюється правомірність їх застосування (зокрема, шляхом декларування) та додержання вимог антимонопольного законодавства.

Відповідно до ст. 16 Закону України «Про ціни і ціноутворення» контроль за додержанням державної дисципліни цін здійснюють центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з контролю за цінами й інші органи, визначені законом. В умовах переходу економіки на ринкові принципи органи державного контролю за цінами перебудовують свою роботу в напрямі здійснення перевірок основних засад формування собівартості продукції (робіт, послуг) у структурі цін, а також вимог антимонопольного законодавства. Не так давно Україна мала певний орган, який виконував контролюючу функцію за цінами та ціноутворенням, це була Державна інспекції з контролю за цінами. Але Постановою Кабінету Міністрів України від 28.03.2011 "Про ліквідацію урядових органів" [5] було ліквідовано 43 урядові органи, одним із яких є Державна інспекція з контролю за цінами. Це рішення не можна назвати позитивним, бо, ліквідувавши такий контролюючий орган, є ймовірність, що контроль над цінами та ціноутворенням погіршиться і призведе до появи нових проблем.

Відповідальність господарюючих суб'єктів за порушення державної дисципліни цін встановлено Законом України «Про ціни і ціноутворення» (ст. 14), а також іншими актами законодавства, чинними на території України. Так, вся необґрунтовано одержана підприємством, організацією сума виручки в результаті порушення державної дисципліни цін підлягає вилученню в дохід відповідного бюджету залежно від підпорядкованості підприємства, організації. Крім того, у позабюджетні фонди місцевих рад стягується штраф у двократному розмірі необґрунтовано одержаної суми виручки. Вказані суми списуються з рахунків підприємств і організацій у банківських установах за рішенням суду [1]. Певні санкції (як майнові, так і оперативно-господарські) щодо підприємств і організацій, що порушили дисципліну цін, мають право застосовувати самі суб'єкти господарювання. Так, підприємства, організації та інші юридичні особи мають право оскаржити в господарському суді порушення

ціни із боку державних органів, підприємств, організацій і вимагати відшкодування завданих їм збитків у випадках реалізації їм товарів і послуг із порушенням вимог чинного законодавства про ціни [6].

Таким чином, у статті було розглянуто правове регулювання процесу ціноутворення та процес здійснення контролю за цінами в Україні. Законодавство про ціноутворення є складним нормативним утворенням, елементи якого тісно переплетені та взаємопов'язані один із одним, та об'єднані однією метою – забезпеченням порядку визначення цін. Правове регулювання процесу ціноутворення здійснюється шляхом встановлення фіксованих державних і комунальних цін, граничних рівнів цін, граничних рівнів торговельних надбавок і постачальницьких винагород, граничних нормативів рентабельності або шляхом запровадження обов'язкового декларування зміни цін. Держава у вигляді центрального органу виконавчої влади зобов'язана контролювати процес ціноутворення та у разі виявлення порушень має право притягнути до відповідальності те чи інше підприємство, яке порушило закон.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Про ціни і ціноутворення: Закон України від 21.06.2012 № 5007 VI // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5007-17. **2.** Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/254к/96-вр. **3.** Уткин Э. А. Цены. Ценообразование. Ценовая политика. М.: ЭКМОС, 2000. 224 с. **4.** Барахтян Н.В. Проблеми правового регулювання ціноутворення в Україні. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua. **5.** Про ліквідацію урядових органів: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.03.2011 № 343 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/346-2011-%D0%BF. **6.** Щербина В. Господарське право: підручник. Київ: Юрінком Інтер, 2009. 640 с.

МОТИВАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

УДК 339.9:330.34

Саприкіна К. О.

Магістрант 2 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Визначено складові мотиваційного механізму інноваційної діяльності підприємства, наведено класифікацію мотивації інноваційної діяльності персоналу.*

Ключові слова: *мотивація, мотиваційний механізм, персонал, інновації.*

Аннотация. *Определены составляющие мотивационного механизма инновационной деятельности предприятия, приведена классификация мотивации инновационной деятельности персонала.*

Ключевые слова: *мотивация, мотивационный механизм, персонал, инновации.*

Annotation. *In the article the considered components of motivational mechanism of innovative activity of enterprise are determinated, the classification of motivation of innovative activity of personnel is resulted.*

Keywords: *motivation, motivational mechanism, personal, innovation.*

Постановка проблеми. Успішність інноваційного розвитку значною мірою залежить від виваженості системи стимулювання інноваційної діяльності. Вона має містити дієві стимули до інноваційної діяльності для всіх

© Саприкіна К. О., 2016

учасників інноваційного процесу, пробуджувати в них мотиви до творчої праці, створювати взаємовигідний економічний механізм регулювання їхніх взаємовідносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні основи сучасних уявлень про особливості інтелектуальної праці творчого характеру та її мотивацію розроблено Б. Генкіним, П. Завліним, Г. Слезінгером та ін. Значний внесок у розвиток наукової думки у сфері мотивації трудової діяльності, що потребує реалізації науково-технічної творчості, зробили такі вітчизняні вчені, як Микитюк П. П., Дудар Т. Г., Мельниченко В. В., Скрипко Т. О., Денисенко О. М., Гречан А. П. та ін.

Мета роботи: аналіз матеріальної мотивації інноваційної діяльності за критеріями форми, напряму здійснення, тривалістю та ієрархічною підпорядкованістю, розгляд дії мотиваційного механізму.

Виклад основного матеріалу. Сучасні економічні умови вимагають значної уваги до організації інноваційної діяльності, підвищення інноваційної активності персоналу, підвищення ефективності роботи всіх учасників інноваційного процесу.

Мотивація персоналу, зайнятого в інноваційному процесі, стає однією з основних проблем управління, що визначає інноваційну стратегію розвитку підприємства.

Мотив – це актуалізована проблема людини, яка спонукає її до певних дій і вчинків, внаслідок яких потреба може бути задоволена. Від того, якими мотивами людина керується у своїй трудовій діяльності, залежить її відношення до роботи та кінцевий результат [1].

Мотивація – це процес впливу (система дій) на індивіда з метою спонукання його до певної діяльності шляхом пробудження в нього необхідних мотивів [2].

Мотиваційний процес буде ефективним, якщо віддача від отриманих результатів буде перевищувати витрати на його здійснення [1].

До змістовних слід віднести теорії М. Туган-Барановського, А. Маслоу, Д. Мак-Клелланда, двофакторну теорію Ф. Герцберга, теорію «Х» та «У» Д. Мак Грегора, теорію «Z» У. Оучі, К. Альдерфера, К. Мадсона та ін. Змістовні теорії мотивації визначають потреби, що спонукають людей до дії, особливо при оцінці обсягу та змісту робіт, які необхідно виконати для їх задоволення. До процесних теорій мотивування доцільно віднести теорію очікувань В. Врума, теорію справедливості С. Адамса, теорію партисипативного управління, теорію результативної валентності Дж. Аткінсона, комплексну процесну теорію Л. Портера і Е. Лоулера, теорію матеріального стимулювання та ін., що аналізують те, як людина розподіляє зусилля для досягнення різних цілей і як обирає конкретний вид поведінки, зосереджується на розумових процесах. Використання тих чи інших теорій мотивування або їх елементів для розробки структури мотиваційного процесу визначається станом внутрішнього та зовнішнього середовища організації, рівнем підготовки працівників, їх індивідуальними потребами та цілями організації [3].

Скрипко Т. О. виділяє досить цікавий метод, що має назву «виклик». Відчуття новизни, доведення внутрішньому «я» здатності виконувати складні завдання стимулює працівника. Спланована відповідно до цих закономірностей робота забезпечує внутрішнє задоволення. Це дуже потужний мотиваційний чинник, адже стимулює якісне виконання роботи, а за законом підвищення потреб стимулює до виконання складнішої роботи [4].

Мотиваційний механізм інноваційної діяльності – система зі зворотним зв'язком, яка охоплює сукупність стимулів, що формують у персоналу організації мотиваційні преференції щодо використання інновацій як основного засобу здобуття організацією конкурентних переваг [1].

Складові мотиваційного механізму інноваційної діяльності підприємства наведено на рис. 1. Способи поліпшення мотивації праці прийнято об'єднувати у відносно самостійні напрями: матеріальне стимулювання, підвищення якості робочої сили, удосконалення організації праці, мотивація за допомогою участі в управлінні, мотивація за допомогою стимулів вищого рівня (моральних). Так, у Німеччині доплати до заробітної плати персоналу, що залучається до НДДКР, становлять до 55 % заробітної плати знову прийнятого науково-технічного персоналу (протягом 15 місяців); до 40 % заробітної плати наукового співробітника (протягом п'яти років); до 25 % заробітної плати наукового співробітника для підприємств із числом зайнятих до 500 осіб (на шостий рік) [5].

У структурі мотивації персоналу виділяють внутрішню та зовнішню складові. До внутрішньої мотивації відносять зміст і значущість роботи, зацікавленість і задоволеність трудовим процесом. Зовнішня мотивація охоплює три складові елементи. По-перше, це матеріальне стимулювання у вигляді заробітної плати, доплат, премій тощо. По-друге, це трудова мотивація, яка виражена, з одного боку, підвищенням рівня відповідальності, самостійності при вирішенні виробничих завдань, розвитком комунікаційних зв'язків у колективі, вдосконаленням організації праці на робочому місці, а з іншого – характеризується самовираженням та самореалізацію працівника. По-третє, це статусна мотивація, яка характеризується суспільним визнанням виробничих заслуг працівника, бажанням мати професійний і моральний авторитет, бути неформальним лідером у колективі.

Пропонуємо класифікувати матеріальну мотивацію інноваційної діяльності персоналу підприємств за такими критеріями:

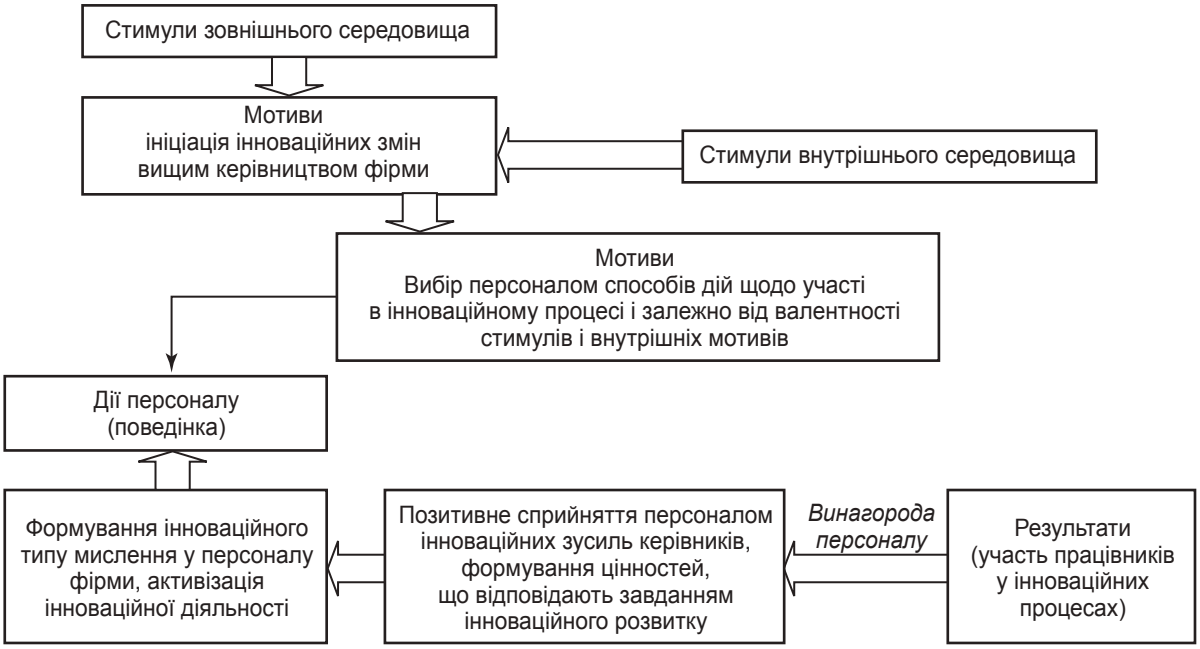

Рис. 1. **Складові мотиваційного механізму інноваційної діяльності підприємства** [1]

I. Пряма матеріальна мотивація:

1. Розмір окладу: підвищення розміру окладу за здійснення інноваційної діяльності; збереження середньої заробітної плати при звільненні від основної роботи для участі в інноваційній діяльності; оплата у розмірі не нижче від середнього заробітку за місцем постійної роботи за впровадження винаходу, корисної моделі, промислового зразка чи раціоналізаторської пропозиції;

2. Премія: за ініціативність; за підвищення рівня продуктивності праці; за підвищення рівня якості продукції (технології виробництва, методу управління); за участь у розробці, впровадженні та освоєнні нової техніки, технологій, виробництві нової продукції, застосуванні новітніх методів праці тощо.

3. Винагорода: автору раціоналізаторської пропозиції; автору винаходу; автору раціоналізаторської пропозиції (винаходу), що безпосередньо не використовується, але визнана підприємством як перспективна.

4. Інші виплати: надбавка за стаж наукової роботи; доплата за науковий ступінь кандидата або доктора наук; доплата за складні умови праці (наприклад, участь в експериментаторських роботах).

II. Непряма: оплата підприємством навчання працівника; оплата підприємством участі працівника в науково-практичних конференціях, публікацій наукових робіт; надання працівнику оплачуваної творчої відпустки для закінчення дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата або доктора наук, для написання наукової праці.

1. Заходи прямої мотивації, які спрямовані на: мотивацію персоналу, посадові обов'язки якого передбачають участь в інноваційному процесі (конструктори, інженери й інші працівники); мотивацію персоналу, посадові обов'язки якого не містять положень щодо прямої участі в діяльності з винахідництва, раціоналізаторства тощо.

2. Заходи непрямої мотивації, які спрямовані на: стимулювання підприємств (сфері комерціалізації інновацій, розробки та виробництва продукції на основі винаходів, корисних моделей, ноу-хау); надання послуг інноваторам у сфері проведення патентних, інвестиційних і маркетингових досліджень,

Висновки. Впровадження на підприємстві системи матеріального стимулювання інноваційної діяльності персоналу передбачає застосування процедури економічного обґрунтування матеріальних виплат різних форм. Одним із розповсюджених критеріїв оцінки ефективності застосування системи матеріального стимулювання є оцінка співвідношення отриманого ефекту від використання цієї системи та здійснених витрат на її проведення. Якщо досягнуто додатковий ефект, який перевищує за розміром виплати стимулюючого характеру, система матеріального стимулювання визнається ефективною. Досягнення ефективності функціонування системи матеріального стимулювання є наслідком правильного вибору економічно обґрунтованого набору показників оцінювання, а також нормативів та умов преміювання.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Томах В. В.

Література: 1. Дудар Т. Г., Мельниченко В. В. Інноваційний менеджмент: навч. посіб. Київ: Центр учб. літ., 2009. 256 с. **2.** Микитюк П. П. Інноваційний менеджмент: навч. посіб. Київ: Центр навч. літ., 2007. 400 с. **3.** Гавловська Н. І., Рудніченко Є. М. Мотивація персоналу у системі інвестиційного менеджменту. *Вісник Хмельницького національного університету.* 2010. № 4. С. 39–42. **4.** Скрипко Т. О. Інноваційний менеджмент: підручник. Київ: Знання, 2011. 423 с. **5.** Волков О. І., Денисенко М. П., Гречан А. П. Економіка та організація інноваційної діяльності: підручник. Київ: Центр учб. літ., 2007. 662 с.

INTELLECTUAL CAPITAL AS COMPETITIVE ADVANTAGE OF THE ENTERPRISE

UDC 658

Ibuje Sunny Oghenekevwe

Undergraduate 2 year students

of the faculty of management and marketing of S. Kuznets KhNUE

Annotation. *To a large extent how efficient an enterprise use it's intellectual capital in the present competitive environment, will determine it level of success in the global market. These research seeks to demonstrates how the various components of intellectual capital when effectively and efficiently used brings about competitive advantage of one enterprise over another.*

Keywords: *intellectual capital, relevance of intellectual capital, competitive advantage, enterprise.*

Анотація. *Успіх підприємства на глобальних ринках у сучасних умовах значною мірою залежить від того, наскільки ефективно воно використовує свій інтелектуальний капітал в наявному конкурентному середовищі. Це дослідження спрямоване на демонстрацію того, яким чином ефективне використання різних елементів інтелектуального капіталу надає конкурентні переваги одному підприємству перед іншим.*

Ключові слова: *інтелектуальний капітал, актуальність інтелектуального капіталу, конкурентна перевага, підприємство.*

Аннотация. *Успех предприятия на глобальних рынках в современных условиях в значительной степени определяется тем, насколько эффективно оно использует свой интелектуальный капитал в существующей конкурентной среде. Данное исследование направлено на демонстрацию того, каким образом эффективное использование различных компонентов интеллектуального капитала предоставляет конкурентные преимущества одному предприятию по отношению к другому.*

Ключевые слова: *интеллектуальный капитал, актуальность интеллектуального капитала, конкурентное преимущество, предприятие.*

Taking into consideration the current crisis in economic growth faced by various countries in the world, that various governmental policies like quantitative ease, interest rate decision and more, have yet to resolve. Wealth cannot be created until profits are generated from innovations. Innovations that create wealth are the expected outcome of managing knowledge. Value creation through innovation describes the process through which intellectual capital (IC) resources are recognized, groomed and utilized. It is necessary that enterprise pay more attention to their IC in order to survive in these competitive environment. By focusing more on IC, means enterprise will be able to maximize the value of their IC and to continuously enhance it.

Problems of the intellectual capital development and its impact on the enterprise competitiveness were studied by

© Ibuje Sunny Oghenekevwe, 2016

Bontis, Stewart, Wilson, Larson, Ross, Fletcher et al.

The purpose of these research is to determine how intellectual capital brings about competitive advantage for enterprise.

There are increasing number of enterprise which can be regarded as knowledge intensive, notably: business incubators / consulting firms, law firms software developers and similar organisation operating in the service sector that completely depend on their intellectual capital for the success of their business. However, all organisations / enterprise require intellectual capital if they are to operate effectively and maintain sustainability. Intellectual capital is critical to sustaining competitive advantage and is a valuable source of wealth creation. The value of managing intellectual capital depends on the recognition of potential by an enterprise the intellectual capital it has and utilizing it to open opportunities for future growth. Knowledge is the key to building intellectual capital. As the 20th Century came to an end, attention began to focus on the contribution knowledge makes to a business. There is a realisation that in the 21st Century it will be through knowledge that organisations will have the means to thrive in a increasingly competitive environment. Capital and work are no longer the differentiating and generating factors of sustainable competitive advantage. As a result intangible have drawn the attention of companies [1].

Knowledge concern all areas associated with operating an enterprise both internally and externally – employee knowledge, internal structural knowledge and knowledge of the external environment. Aggregating the knowledge constitutes an organisation's intellectual capital. Recognition of the value of the intellectual capital and accepting it as a means to competitive advantage, points to intellectual being an area requiring greater attention by practitioners and academics.

The definition promoted by the Intellectual Capital Management (ICM) Gathering Group, and reported by P. H. Sullivan is, "Intellectual capital is knowledge that can be converted into profits" [10, p. 133]. Achieving profit is the aim of business and while the definition may appear succinct it is in fact rather vague. It does not provide any indication of where the knowledge may be found or how conversion can be achieved. In their definition, R. F. Carroll and R. R. Tansey state, "IC is best conceived as the knowledge and creativity available to a firm to implement a business strategy that maximizes stakeholder value" [4]. Other school of thought consider the starting point of intellectual capital should be from assets. IC are considered the most critical resource of today's company and yet most companies cannot clearly define what constitutes an intangible assets [5].

The three recognized types of IC are:

– human capital (HC). It consists of all attributes related to human of the organization, i.e, his exposure, experience, and skills, his innovative and creative capabilities. It contains all intangible information and knowledge in the human mind of the organization [2; 9]. It is critical base of organization's innovative and strategic sustainability [3];

– structural capital (SC). It includes organization's learning and sharing that is utilized in its daily practices. This is organization's knowledge storage after an employee leaves [8]. It is the sustaining infrastructure for an organization's human capital;

– relational capital (RC). It consists of organization's relations with its external stakeholders and how they perceive organization's product and or services [2; 3].

Competitive advantage is mainly used to differentiate company performance in the profit-making sector. Competitive advantage is a concept that means more than financial performance and shareholder value, these are both a measurement at a moment in time, usually short-term. Real competitive advantage implies companies are able to satisfy customer needs more effectively than their competitors. It is achieved if and when real value is added for customers. A business must add value if it is to be successful. Understanding customers, high quality of the goods and service, adaptation to the surrounding are the important elements in adding value to the enterprise and forming its competitive advantages.

By developing IC enterprise will be able to optimize it's competitive advantage. A study conducted on IC by European Commission identified several benefits of IC which contribute to any organization that include, hiring retaining, increasing, motivation of employees, developing customer loyalty, nurturing competitiveness and utilizing resources efficiently and effectively for a better outcome. Keeping in view the results of this aforementioned study, managers need to carefully highlight the intangible resources that are important and required for value creation and sustaining competitive advantage for their organization. Managers can also gain knowledge of intangible resources by learning from experiences of others organizations.

Innovations that create wealth are the expected outcomes of IC management. Therefore, through the management of IC, an environment should be developed that encourages free flow of knowledge through sharing and transformation, and allow innovations to emerge [6].

To compete effectively in a market place that is becoming increasingly competitive it is essential to have in place a program of continuous improvement of employee competencies. The identification of skills and their mutual fit will help managers and researchers to devise better management tools and techniques to improve internal environment, processes,

training methods and relations with external stakeholders.

Conclusion. Intellectual capital is a competitive advantage for modern enterprises because it reflects their specific characteristics and it is difficult to be copied by competitors. Management of intellectual capital is one of the perspective tendencies which defines present and future market position of the enterprise.

Supervisor – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor Martunenko M. V.

Literature: 1. Arenas T., Lavanderos L. Intellectual Capital: Object or Process. *Journal of Intellectual Capital.* 2008. Vol. 9 (1). P. 77–85. **2.** Bontis N. World congress of intellectual capital readings. Boston: Elsevier Buuterworth Heinemann KMCI Press, 2002. **3.** Bontis N., Crossan M., Hulland J. Managing an organizational learning system by aligning stocks and flows. *Journal of Management Studies.* 2002. Vol. 39. P. 437–469. **4.** Carroll R. F., Tansey R. R. Intellectual capital in the new internet economy: Its meaning, measurement and management for enhancing quality. *Journal of Intellectual Capital.* 2002. Vol. 1, No. 4. P. 297–298. **5.** Choong K. K. Intellectual capital: Definition, categorization and reporting models. *Journal of IC.* 2008. Vol. 9 (4). P. 120–137 **6.** OECD Working papers: The knowledge-based economy. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development, 1996. 50 p. **7.** Reporting Intellectual Capital to Augment Research, Development and Innovation in SMEs. Report to the Commission of the High Level Expert Group on RICARDIS // European Commission. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006. 164 p. **8.** Roos G., Roos J. Measuring your company's intellectual performance. *Long Range Planning.* 1997. Vol. 30 (3). P. 413–426. **9.** Stewart T. Intellectual capital: The new wealth of organizations. New York: Doubleday/Currency, 1997. **10.** Sullivan P. H. Profiting from intellectual capital. *Journal of Knowledge Management.* 1999. Vol. 3 (2). P. 132–142.

ДЕРЖАВНИЙ КОНТРОЛЬ І НАГЛЯД У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ

УДК 336.711.65:368

Солохіна Є. К.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто систему загальнообов'язкового соціального страхування в Україні; визначено державний контроль як невід'ємну частину належного функціонування соціальної політики в Україні, освітлено порядок проведення прокурорських перевірок і їх результативність, а також визначено основні проблеми, що наявні у сфері соціального страхування в Україні, та шляхи їх вирішення.*

Ключові слова: *соціальне страхування, державний контроль і нагляд, Фонд соціального страхування, соціальний захист, соціальна політика.*

Аннотация. *Рассмотрена система общеобязательного социального страхования в Украине; определен государственный контроль как неотъемлемая часть надлежащего функционирования социальной политики в Украине, освещен порядок проведения прокурорских проверок и их результативность, а также определены основные проблемы, имеющиеся в сфере социального страхования в Украине, и пути их решения.*

Ключевые слова: *социальное страхование, государственный контроль и надзор, Фонд социального страхования, социальная защита, социальная политика.*

© Солохіна Є. К., 2016

Annotation. *In this article the system of obligatory social insurance in Ukraine is considered, the state control as an integral part of appropriate functioning of social policy in Ukraine is defined, the order of conducting public prosecutor's checks and their effectiveness is lit, and also the main problems which are available in the sphere of social insurance in Ukraine and ways of their decision are defined.*

Keywords: *social insurance, state control and supervision, the Social Insurance Fund, social protection, social policy.*

Актуальність поданої теми полягає у тому, що діяльність будь-якої держави ґрунтується на економічних, політичних, соціально-правових засадах через функціонування механізму державної влади. Статус правової, демократичної, соціальної держави, закріплений Конституцією України, вимагає обов'язкового дотримання органами виконавчої влади та їх посадовими особами прав громадянина, а також забезпечення законності. Контроль і нагляд є факторами, що забезпечують законність у державному управлінні, дисциплінують поведінку службовців державного апарату та громадян як у сфері державного управління, так і в суспільстві взагалі.

В нинішніх умовах ринкової економіки в Україні соціальний захист і соціальне страхування фізичних осіб набуває особливого значення, адже Конституцією України визначено найвищою соціальною цінністю саме людину [1].

На жаль, кожна людина протягом свого життя може піддатися соціальним ризикам, серед яких є безробіття, тимчасова втрата працездатності, інвалідність, досягнення пенсійного віку, втрата годувальника та інші події в житті людини, за яких вона втрачає засоби до існування через незалежні від неї причини та не може власними зусиллями заробляти собі на життя.

З метою зменшення вказаних соціальних ризиків в Україні створено систему загальнообов'язкового державного соціального страхування, яке посідає провідне місце у системі соціального захисту громадян. Воно передбачає матеріальну підтримку громадян при виникненні страхових випадків за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати страхових внесків власником або роботодавцем, громадянами, а також бюджетних та інших джерел, передбачених законом [2].

Участь держави в управлінні у сфері соціального страхування аргументується внесками держави до фондів соціального страхування та зацікавленістю в ефективному функціонуванні установ страхування.

Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», з усіма змінами та доповненнями від 01.01.2015 р., визначено такі види загальнообов'язкового державного соціального страхування:

- пенсійне страхування;
- у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності;
- від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності;
- страхування на випадок безробіття;
- медичне страхування;
- інші види страхування, передбачені законом.

При цьому в межах наявних ресурсів повинна забезпечуватися обов'язковість фінансування страховими фондами витрат, пов'язаних із наданням матеріального забезпечення та соціальних послуг у обсягах, передбачених законом з окремих видів страхування, та цільове використання грошових коштів. Держава надає гарантії застрахованим особам в отриманні соціальних виплат або послуг [2].

Проблеми забезпечення законності та дисципліни шляхом здійснення контролю та нагляду в суспільстві досліджувалися багатьма науковцями сучасності, такими як В. Б. Авер'янов [3], І. П. Голосніченко [4], О. В. Москаленко [5], К. В. Шоріна [6] та ін.

Метою державного нагляду є контроль за дотриманням страхувальниками та страховиками законодавства, що регулює відносини у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності [4].

Контроль дотримання законодавства з питань соціального страхування здійснює Пенсійний фонд України, Державні центри зайнятості, Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності [7].

Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності – це один з найвагоміших і найбільш фінансово забезпечених фондів України [8]. Всі кошти цього фонду накопичуються за рахунок єдиного соціального внеску, який сплачують усі працюючі в нашій країні громадяни [9]. Саме за рахунок коштів цього Фонду здійснюється фінансування соціальних послуг (допомога з тимчасової непрацездатності, допомога по вагітності та

пологах, допомога на поховання, забезпечення оздоровчих заходів), водночас забезпечується їх надання, здійснюється контроль за використанням цих коштів.

Проте в діяльності Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, як і в діяльності будь-якого іншого органу, мають місце порушення прав, свобод і законних інтересів громадян [1], а саме:

- низький рівень допомоги при несвоєчасній їх виплаті;
- майже повне ігнорування принципу солідарності;
- високий рівень страхових внесків, що не сплачуються працівниками, які знаходяться в тіньовому секторі;
- видатки бюджету Фонду не відповідають певним видам допомоги, визначеним чинним законодавством;
- значна кількість зловживань, пов'язаних із використанням коштів Фонду соціального страхування, тощо.

Саме на усунення зазначених вище недоліків, а також на захист прав громадян, гарантованих Конституцією [1] та законами України, спрямована наглядова функція органів прокуратури. Варто зазначити, що прокурорські перевірки у сфері соціального страхування проводяться за зверненнями та повідомленнями про порушення законів, що вказують на неналежне виконання своїх обов'язків посадовими особами Фонду, за матеріалами цих органів. Також мають місце перевірки за власною ініціативою органів прокуратури, які проводяться на підставі поглибленого аналізу законності у сфері соціального страхування. Підставами проведення позапланових перевірок є рішення колегій органів прокуратури, координаційних і міжвідомчих нарад, доручення керівництва Генеральної прокуратури України та прокуратур обласного рівня [7].

З метою підвищення якості та результативності проведення прокурорських перевірок необхідно залучати до їх проведення спеціалістів Міністерства соціальної політики України, Міністерства доходів і зборів України, Державної фінансової інспекції України та інших органів.

Під час перевірки в територіальних відділеннях Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності слід звернути увагу на:

– повноту вжитих заходів щодо забезпечення контролю за правильним нарахуванням, своєчасною сплатою страхових внесків, який здійснювався до набрання чинності Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [9]. Поширеними є випадки непроведення перевірок посадовими особами Фонду за фактами ненадання страхувальником в установлений строк документів обов'язкової звітності або виявлення під час камеральних перевірок недостовірних даних;

– цільове використання коштів Фонду та обґрунтованість отримання страхових виплат застрахованими особами та законність здійснення державних закупівель. Прокурорські перевірки свідчать про непоодинокі факти використання коштів Фонду не за цільовим спрямуванням, а на збільшення власного статутного фонду. Виявлено низку злочинних схем заволодіння коштами Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, організованих недобросовісними суб'єктами господарювання у взаємодії зі службовими особами Фонду. За результатами перевірок Генеральною прокуратурою України суб'єктів господарювання застосовуються заходи кримінально-правового впливу за ч. 5 ст. 191, ч. 2 ст. 366 КК України (привласнення, розтрата майна або заволодіння ним шляхом зловживання службовим становищем, службове підроблення) [5];

– правомірність видачі путівок відповідній категорії застрахованих осіб. Для забезпечення відновлення здоров'я застрахована особа та члени її сім'ї мають право на отримання санаторно-курортного лікування, оздоровлення в спеціалізованих оздоровчих закладах (у тому числі дитячих) у межах асигнувань, установлених бюджетом Фонду на зазначені цілі, та в порядку і на умовах, визначених правлінням Фонду [3].

– випадки відмови громадянам у виплаті страхових коштів і наданні соціальних послуг. Із залученням спеціалістів територіальних державних інспекцій з питань праці необхідно перевірити всі ці випадки [6].

Досить ефективним є проведення взаємозвірок між зазначеними вище фондами, податковою службою, управлінням статистики та страхувальниками, санаторно-курортними закладами на предмет відповідності наявних статистичних даних, первинних документів страхувальника та розподілених на соціальне страхування з тимчасової втрати працездатності коштів. При виявленні подібних фактів за результатами проведених прокуратурою перевірок вживаються заходи реагування, які передусім спрямовані на погашення боргів і поновлення порушених прав громадян, відшкодування спричинених Фонду втрат фінансових і матеріальних ресурсів, притягнення винних осіб як серед страхувальників, так і посадовців Фонду до передбаченої законом відповідальності: фінансової, адміністративної чи кримінальної, виходячи з масштабів правопорушення.

Таким чином, можна визначити, що контроль за дотриманням законодавства у сфері соціального захисту та соціального страхування є невід'ємною частиною належного функціонування соціальної політики в Україні. Треба також зазначити, що сфера соціального страхування в Україні потребує вдосконалення. Спираючись на думки експертів із цього питання та науковців, можна визначити найбільш проблемні аспекти: наявність надлишкових функцій, що не лише обтяжують систему соціального страхування, але і створюють підґрунтя для нецільового використання коштів; видача заробітної плати «в конвертах», що негативно позначається на

своєчасній та обов'язковій сплаті ЄСВ; нецільове спрямування коштів Фонду, що тягне за собою наявність «лазівок» у законодавстві та підробці фінансової звітності підприємств. Саме на усунення поданих проблем спрямований контроль за дотриманням чинного законодавства у сфері соціального захисту та соціального страхування населення.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/254к/96-вр. **2.** Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1105-14. **3.** Авер'янов В. Б. Державне управління: проблеми адміністративно-правової теорії та практики. Київ: Факт, 2003. 384 с. **4.** Голосніченко І. П. Адміністративне право України: основні поняття: навч. посіб. Київ: ГАН, 2013. 256 с. **5.** Москаленко О. В. Принципи управління в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування. *Збірник наукових праць Національного університету «Одеська юридична академія».* 2012. Вип. 45. С. 296–299. **6.** Шоріна К. В. Контроль за деятельностью органов государственного управления. М.: Наука, 1981. 301 с. **7.** Про затвердження Порядку здійснення державного нагляду у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: Постанова Кабінету Міністрів України від 26.11.2003 № 1845 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1845-2003/п. **8.** Про затвердження Положення про відділення Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності: Постанова Кабінету Міністрів України від 26.06.2001 № 13. URL: http://www.fse.gov.ua/fse/control/khm/uk/publish/article/80110. **9.** Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2464-17.

ВПРОВАДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

УДК 314.17

Свистун М. О.

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

Анотація. *Розглянуто основні проблеми соціальної політики України. Проведено аналіз заробітної плати, безробіття, рівня суспільного добробуту. Виділено основні завдання для покращення соціального становища. Запропоновано модель соціальної політики, яка забезпечить становлення середнього класу, зростання добробуту, гідні умови життя.*

Ключові слова: *соціальний розвиток регіонів, державне управління соціальним розвитком регіонів, соціальна політика, регіональна політика, механізми державного управління.*

Аннотация. *Рассмотрены основные проблемы социальной политики Украины. Проведен анализ заработной платы, безработицы, уровня общественного благосостояния. Выделены основные задачи для улучшения социального положения. Предложена модель социальной политики, которая обеспечит становление среднего класса, рост благосостояния, достойные условия жизни.*

Ключевые слова: *социальное развитие регионов, государственное управление социальным развитием регионов, социальная политика, региональная политика, механизмы государственного управления.*

Annotation. *In this article the basic problems of social policy of Ukraine. The analysis of wages, unemployment, social welfare. The main task to improve the social situation. The model of social policy that will ensure the middle class, welfare, providing decent living conditions.*

© Свистун М. О., 2016

Keywords: *social development, public administration of the social development of regions, social policy, regional policy, mechanisms of public administration.*

Постановка проблеми. В умовах поглиблення регіональних диспропорцій рівня та якості життя населення, надмірної нерівності у доступі до ресурсів і поширення соціального відторгнення в українських регіонах актуалізується нагальна потреба у пошуку ефективних механізмів вирішення соціальних проблем, адекватних масштабам і характеру суспільних перетворень. Водночас варто зауважити, що основою будь-якої державно-управлінської діяльності та умовою розвитку будь-якої сфери є якісне й ефективне нормативно-правове забезпечення. Отже, в контексті вищезазначеного актуалізується необхідність у здійсненні ґрунтовного дослідження основних соціальних аспектів системи державного управління соціальним розвитком регіонів, результати якого мають як теоретичне, так і практичне значення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні аспекти вироблення та впровадження політики регіонального розвитку, в тому числі її соціальних складових, традиційно викликали значний інтерес у представників наукової думки. Зокрема, у межах наукових пошуків із питань соціальної політики проблематиці управлінського впливу на соціальні процеси регіональних систем відведено чільне місце у роботах М. Кравченко, Е. Лібанової, О. Макарової, О. Петроє, А. Решетніченка, В. Скуратівського, В. Трощинського [1].

Соціальні аспекти різною мірою відображено у дослідженнях регіональної політики Т. Безверхнюк, О. Бобровської, В. Вакуленка, З. Варналія, М. Долішнього, З. Герасимчук, М. Іжі, М. Орлатого, С. Серьогіна, А. Тамма, О. Топчієва та ін.

Проте у галузі державного управління ця проблематика перебуває на стадії початкової розробки, що підтверджується її висвітленням лише в окремих кандидатських дисертаціях, зокрема, І. Беганської, С. Зінченка, І. Ніколіної, та аспектним розглядом в дисертаційних роботах М. Аровіної, Н. Копилової, Т. Мехедової, Р. Приходька.

Отже, результати аналізу наукової літератури дають цілком вагомі підстави для висновку, що питання державного управління соціальним розвитком регіонів не стали безпосереднім об'єктом ретельного глибинного дослідження у науці державного управління, в тому числі й теоретичного аналізу нормативно-правового забезпеченя державно-управлінського впливу на соціальні процеси регіональних систем, що безпосередньо обумовлює цілі цього дослідження.

Мета статті – здійснення аналізу поля соціальної і регіональної політики, визначення основних проблемних аспектів української моделі забезпечення розвитку соціальної сфери на регіональному рівні й окреслення пріоритетних напрямів удосконалення правового механізму державного управління соціальним розвитком регіонів.

Виклад основного матеріалу. У 2014 р. соціальна сфера перебувала у становищі заручника загальної кризової ситуації у країні. Військова й економічна агресія, анексія Криму, вихід з України значної частини іноземних компаній і як результат – падіння економіки фактично унеможливили здійснення Урядом заходів із покращення соціально-економічного становища населення. Натомість у соціальній сфері спостерігалися переважно негативні процеси [2, с. 67].

Середня заробітна плата в листопаді 2014 р. становила 3534 грн ($ 210) – проти 3 268 грн у листопаді 2013 р. ($ 400), тобто майже двократне падіння в доларовому еквіваленті.

Упродовж року більш ніж утричі збільшилася заборгованість із виплати заробітної плати (з 753 млн грн у січні 2014 р. до 2367 млн грн у грудні). При цьому майже 82 % зазначеної суми припадає на економічно активні підприємства. Обсяги заборгованості зросли в більшості регіонів країни, включно з Києвом.

Рівень безробіття серед осіб працездатного віку у ІІІ кварталі 2014 р. досяг 9,9 % (проти 6,8 % у відповідний період 2013 р.). За офіційними даними, впродовж року роботу втратили 586 тис. громадян непенсійного віку та 514 тис. пенсіонерів, які працювали. При цьому, за даними ФПУ, у неформальному секторі економіки зайнято від 5 до 7 млн осіб працездатного віку.

Девальвація національної валюти (курсові втрати на кінець року – 100 %) та високий рівень інфляції (за офіційними даними – майже 25 %) знецінили заощадження громадян, а поєднані з різким підвищенням цін і тарифів у секторі «монопольних платежів» (транспорт, енергоносії, комунальні послуги, медикаменти) – значно знизили їх купівельну спроможність, про що свідчить зменшення обороту роздрібної торгівлі практично в усіх областях країни. При цьому передбаченої Законом про Державний бюджет на 2014 р. індексації прожиткового мінімуму, мінімальної зарплати та мінімальної пенсії не зроблено.

Таким чином, рівень суспільного добробуту відчутно знизився. За підсумками року, згідно з оцінками Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, рівень бідності може становити 30 % населення – проти 24,5 % у 2013 р. Про погіршення матеріального становища українських сімей свідчать і результати соціологічних досліджень [5, с. 124].

За результатами моніторингу матеріального становища українських родин, який здійснює соціологічна служба Центру Разумкова, у грудні 2014 р. порівняно з січнем частка родин, які «ледве зводять кінці з кінцями», збільшилася з 14 % до 19 %. Натомість сумарна частка сімей, яким «у цілому на життя вистачає», які «живуть забезпечено» та які «можуть дозволити собі практично все», зменшилася з 46 % до 39 %, відповідно [2, с. 67].

Зниження економічної активності у 2014 р. обумовило збереження негативних тенденцій на ринку праці. Скорочення кількості штатних працівників було спричинене як спадом виробництва в базових галузях, так і зупиненням роботи та руйнуванням підприємств на Сході України, де тривали військові дії. Як наслідок, рівень безробіття за методологією МОП сягнув найвищих значень з початку 2000-х рр. Номінальна середня заробітна плата (нарахована в розрахунку на одного штатного працівника) у IV кварталі збільшилася на 8,7 % порівняно з відповідним кварталом минулого року, однак посилення інфляційного тиску призвело до стрімкого зниження реальної заробітної плати. Накопичення заборгованості з виплати заробітної плати, у тому числі за рахунок бюджетних коштів, мало негативний вплив на споживчий попит населення та збільшило ризики посилення соціальної напруги. Реальні наявні доходи населення продовжували знижуватися внаслідок уповільнення зростання номінальних доходів, запровадження додаткових податків (військовий збір, податок із пасивних доходів), суттєвого прискорення інфляції [3, с. 42]. Зниження економічної активності обумовлювало зменшення попиту на робочу силу. Кількість штатних працівників на кінець 2014 р. скоротилася за всіма видами діяльності. Найбільше скорочення зафіксоване в сільському господарстві, будівництві, промисловості та сфері охорони здоров'я, де працює більше 43 % штатних працівників. На початку 2015 р. така тенденція продовжилася, зокрема, в січні кількість штатних працівників становила 8,1 млн осіб (скоротилася на 15 % в річному вимірі). Скорочення кількості вакансій супроводжувалося збільшенням пропозиції робочої сили. Відбулося суттєве навантаження: на 10 вільних робочих місць прийшлося 145 осіб що на 40,8 % більше в річному вимірі. Вагомими причинами збільшення звернення до Державної служби зайнятості стали військові дії на Сході України, посилення внутрішньої міграції населення та призупинення роботи деяких підприємств. Рівень безробіття продовжував зростати, кількість зареєстрованих на кінець III кварталу становила 512,2 тис. осіб, що на 22,5 % більше, ніж у 2014 р. того ж періоду. А на початку 2015 р. офіційний рівень безробіття збільшився і становив 524,4 тис. Зростання номінальної середньої заробітної плати прискорилося, що пояснюється зменшенням кількості штатних працівників. Так, станом на січень 2015 р. середня номінальна заробітна плата становила 3,455 грн. Відбулося збільшення на 9,1 % в річному вимірі. Але, звісно, з підвищенням заробітної плати люди краще жити не стали. Адже посилення інфляційного тиску обумовило зниження реальної середньомісячної заробітної плати. Падіння становило 13,3 % у річному вимірі та перевищило темпи зниження за часи кризи у 2008–2009 рр. У січні 2015 р. реальна заробітна плата продовжувала знижуватись (на 17,3 % в річному вимірі). В зв'язку з такими невтішними тенденціями в соціальній та економічній сфері слід розглянути шляхи покращення становища у країні.

Висновки. Для того щоб Україна займала гідне місце на світовій арені, а якість життя була на високому рівні, потрібно, щоб на зміну неефективній соціальній політиці прийшла політика, сконцентрована на потребах кожної людини.

Основними характеристиками нової моделі соціальної політики України мають стати: подолання бідності та зміцнення позицій середнього класу населення; зміцнення конкурентоспроможності національної економіки на засадах інноваційної моделі розвитку та реалізація ефективної державної антикорупційної політики; скорочення темпу інфляції; збільшення рівня зайнятості населення та запобігання втраті кваліфікованих кадрів; поліпшення соціальної мобільності; підтримка волонтерського руху;

Оптимальним варіантом для України є впровадження позитивного досвіду європейських країн, що дасть змогу адаптувати українське суспільство до сучасної моделі управління та допоможе побудувати збалансовану, послідовну та логічну модель соціальної політики, яка б відповідала викликам та загрозам XXI ст.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Філатов В. М.

Література: 1. Україна 2014: Рік тяжких випробувань. Прогноз на 2015. URL: http://www.razumkov.org.ua/upload /Pidsumky_2014_2015_A4_fnl.pdf 900. **2.** Національний банк України: офіц. сайт. URL: www.bank.gov.ua. **3.** Цілі розвитку тисячоліття. Україна – 2014: щорічна моніторингова доповідь. Київ: Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, 2014. 48 с. **4.** Новий курс: реформи в Україні. 2010–2015: нац. доп./за заг. ред. В. М. Гейця. Київ: НВЦ НБУВ, 2010. 232 с. **5.** Макарова О. В. Соціальна політика в Україні: монографія. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2015. 244 с.

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СТРАХОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

УДК 346.7:368(477)

Свідерська Д. С.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено систему державного регулювання страхової діяльності в Україні; розглянуто системи законодавчого регулювання страхового ринку; виявлено проблеми розвитку страхової галузі; сформульовано рекомендації щодо усунення слабких сторін страхової сфери.*

Ключові слова: *слова: страхування, страховий ринок, законодавче забезпечення.*

Аннотация. *Исследована система государственного регулирования страховой деятельности в Украине; рассмотрены системы законодательного регулирования страхового рынка; выявлены проблемы развития страховой отрасли; сформулированы рекомендации по устранению слабых сторон страховой сферы.*

Ключевые слова: *страхование, страховой рынок, законодательное обеспечение.*

Annotation. *Explored the system of state regulation of insurance activity in Ukraine, considered systems of legal regulation of the insurance market, revealed problems of the insurance industry, formulated recommendations for elimination weaknesses of the insurance sector.*

Keywords: *insurance, insurance market, legislative support.*

Проблема управління розвитком страхового ринку є однією з найбільш актуальних у теорії та практиці сучасного вітчизняного страхування. Значущість її вивчення пов'язана з тим, що ця система дотепер остаточно не сформувалася як об'єкт державного регулювання: змінюється стан самого страхового ринку, відбувається постійне удосконалення нормативної бази страхування, змінюється діяльність державних регулюючих органів, але недосконала система державного регулювання є значущим чинником, який впливає на діяльність страхових компаній.

Насамперед головною метою контролю з боку державних страхових наглядів є платоспроможність компаній. Контроль за діяльністю страхових товариств здійснюється з метою створення гарантій достатньої кількості коштів у компаній для виплати страхових відшкодувань при настанні страхових випадків.

В Україні державне регулювання страхового ринку здійснюється відповідно до Закону України «Про страхування» та інших нормативно-правових документів із метою ефективної діяльності страхових послуг, запобігання неплатоспроможності страховиків і захисту інтересів страхувальників [1].

Дослідженням проблем державного регулювання страхової діяльності займалися такі вчені, як: В. Базилевич, А. Баранов, Н. Внукова, К. Воблий, О. Гаманкова, О. Гвозденко, В. Дорофієнко, А. Дегтяр, О. Залєтов, М. Клапків, О. Мурашко, С. Осадець, О. Поважний, Л. Рейтман, Т. Стецюк, В. Фурман, О. Чилікін, В. Шахов, Я. Шумелда.

Метою цієї статті є дослідження теоретичних питань розвитку страхового ринку України, визначення структури страхового ринку, виділення форм здійснення державного нагляду за діяльністю страхових організацій в України, визначення основних напрямів розвитку страхового ринку в Україні.

Об'єктом державного регулювання у страховій галузі є система соціально-економічних відносин із приводу організації захисту від ризиків і здійснення страхового бізнесу за допомогою об'єднання коштів суб'єктів цих відносин. Суб'єктом державного регулювання виступає держава в особі її різноманітних інститутів.

За суб'єктами страхових відносин внутрішня структура страхового ринку в Україні наведена трьома секторами: 1-й сектор – уповноважений орган державного нагляду; 2-й – структурні елементи страхового ринку; 3-й – елементи інфраструктури [2].

Перший сектор – Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері ринкових фінансових послуг.

Другий сектор наведений такими суб'єктами:

1) страховиками – фінансові установи, які створені у формі акціонерних, повних, командитних товариств або товариств із додатковою відповідальністю, державні страхові компанії, філії іноземних страхових компаній;

2) юридичними особами, фізичними особами, фізичними особами, що займаються підприємницькою діяльністю;

© Свідерська Д. С., 2016

3) страхувальниками;

4) об'єднаннями страховиків: страхові бюро; страхові пули, товариства взаємного страхування, спілки, асоціації та інші об'єднання страховиків.

Третій сектор страхового ринку наведений елементами інфраструктури:

1) прямі посередники – страхові або перестрахові брокери, страхові агенти;

2) непрямі посередники – ті, що оцінюють страхові ризики (андерайтер, сюрвейєр), та ті, що оцінюють страхові збитки (аварійний комісар, аджастер, диспашер);

3) нестрахові посередники – виконують роботу іншого напрямку.

Регулювання страхової діяльності в Україні здійснюється за допомогою двох методів: непрямого впливу – здійснюється через податкову, інвестиційну, тарифну, антимонопольну політику держави; прямого втручання – проводяться законотворчі роботи, організація нагляду та контролю [3].

Державний нагляд за страховою діяльністю на території України здійснюється Національною комісією, що здійснює державне регулювання у сфері ринкових послуг, яка діє на підставі Положення, затвердженого Указом Президента України від 23.11.2011 № 1070.

Основними завданнями Комісії у межах її повноважень є такі [4]:

1) ведення єдиного державного реєстру страховиків і державного реєстру страхових брокерів;

2) надання ліцензій страховикам на проведення страхової діяльності та проведення перевірок її відповідності виданим ліцензіям;

3) надання свідоцтва про введення страхових брокерів до державного реєстру страхових брокерів і проведення перевірок додержання ними законодавства про посередницьку діяльність у страхуванні та перестрахуванні і достовірності їхньої звітності;

4) проведення перевірок щодо правильності застосування страховиками законодавства про страхову діяльність і достовірності їхньої звітності;

5) забезпечення роботи страховиків і страхових посередників у межах своєї компетенції;

6) прийняття нормативно-нормативних актів із питань страхової діяльності і посередницької діяльності у страхуванні та перестрахуванні;

7) розробка рекомендацій для захисту інтересів страховиків, страхових посередників, страхувальників;

8) контроль за платоспроможністю страховиків відповідно до взятих ними страхових зобов'язань перед страхувальниками;

9) аналіз стану та тенденцій розвитку страхової діяльності і посередницької діяльності у страхуванні та перестрахуванні.

Якщо на початку розвитку страхового ринку в Україні основним завданням державного регулювання було надання ліцензії на проведення страхової діяльності, то на теперішній час головною метою є оцінка фінансового стану страхових компаній, дотримання ними законодавства й інших правових норм.

Завдяки здобутому досвіду у світовій практиці можна виділити три типи систем державного регулювання страхової діяльності [4]:

1) ліберальний (м'який) – операції зі страхування підлягають ліцензуванню, але нагляд за діяльністю страхових компаній відносно слабкий (характерно для Великобританії);

2) авторитарний (жорсткий) – кожний конкретний вид страхування проходить процедуру ліцензування і повинен відповідати певній системі вимог щодо правил страхування, фінансово-господарській діяльності страхової компанії; конкуренція між страховиками чітко регламентується (характерно для Німеччини).

3) змішаний – має характерні риси як ліберального, так і авторитарного типів; виважена система регламентації діяльності страхових компаній поєднується з досить гнучкими підходами, які дають можливість забезпечити достатній рівень конкуренції (характерно для Франції).

В Україні система державного регулювання страхового ринку має риси змішаного типу. Страхові компанії повинні на кожний вид страхування отримувати ліцензію. Законодавчі та нормативні акти встановлюють чіткі вимоги до платоспроможності страховиків: розмір статутного капіталу, кількість, порядок формування, норми відрахування та порядок розміщення страхових і вільних резервів. Наряду з цим держава забезпечує умови вільної конкуренції на страховому ринку, а також не має право втручатися у діяльність страхових компаній, за винятком здійснення своїх повноважень.

Одним із основних напрямів, спрямованих на вдосконалення державного регулювання страхового ринку є створення платоспроможного попиту населення на страхові послуги, яке може вирішуватися, з одного боку,

шляхом формування потреби населення в організації свого страхового захисту за допомогою страхування, а з іншого – підвищення рівня життя, що сприятиме створенню умов для задоволення цієї потреби.

У 2015 р. Національною комісією, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг, було затверджено стратегію про реформування державного регулювання ринків небанківських фінансових послуг на 2015–2020 рр. Вона передбачає виведення національного страхового ринку на новий рівень розвитку, що спирятиме стійкому економічному зростанню країни. Цією стратегією передбачається [5]:

1) упровадження механізмів гарантування страхових виплат за договорами страхування життя;

2) сприяння впровадженню системи рефінансування проблемних страхових компаній;

3) сприяння становленню компаній зі страхування життя як значущих інституційних інвесторів у економіку України шляхом розширення спектра та підвищення якості фінансових послуг, створення умов участі страховиків у системі недержавного пенсійного забезпечення з метою формування та залучення довгострокового інвестиційного ресурсу в економіку країни;

4) реформування правового забезпечення діяльності суб'єктів страхового та перестрахового брокерства, страхових агентів;

5) створення умов і розвиток обов'язкового державного соціального медичного страхування за участю страхових компаній і забезпечення стимулів для добровільного медичного страхування;

6) підвищення рівня страхового захисту громадян на час подорожей за кордоном;

7) розвиток системи сільськогосподарського страхування, що здійснюється з державною підтримкою, шляхом удосконалення ліцензування страхової діяльності;

8) створення умов для розвитку страхування нерухомості юридичними та фізичними особами від природних катастроф і техногенних аварій;

9) створення системи страхування експорту шляхом утворення спеціальної організації зі страхування та фінансування експорту;

10) сприяння імплементації норм і практик ЄС у сфері ядерного страхування.

Таким чином, в умовах проведення страхової діяльності державне регулювання має особливе значення. На сьогодні існує низка проблем, що гальмує розвиток ринку страхових послуг: відсутність послідовної і чіткої державної політики щодо розвитку страхування, низький рівень інвестиційної політики компаній, відсутність довіри населення до страховиків, неузгодженість господарського та страхового законодавства, значна інформаційна закритість страхових ринків, недосконалість податкового законодавства, нестабільність фінансового середовища господарюючих суб'єктів і населення, нерозвиненість страхового брокерства, слабкість стимулів у розвитку страхування.

Політика держави щодо розвитку вітчизняного ринку страхування повинна базуватися на вдосконаленні нормативно-правової бази, підвищенні фінансової стійкості страхових компаній, запровадженні міжнародних стандартів, а також концентруватись на вирішенні зазначених проблем, що стримують розвиток національного страхового ринку. Вдосконалення державної страхової політки впливатиме на розвиток страхової діяльності, що, своєю чергою, матиме позитивний вплив на економічний розвиток України.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Про страхування: Закон України від 07.03.1996 № 85/96-ВР // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/85/96-%D0%B2%D1%80. **2.** Соболь Р. Г. Інституційне та законодавче забезпечення державного регулювання страхової діяльності. *Актуальні проблеми державного управління.* 2012. № 1. С. 308–313. **3.** Козьменко О. В., Козьменко С. М., Васильєва Т. А. Страховий і перестраховий ринки в епоху глобалізації: монографія. Суми, 2011. 388 с. **4.** Тищенко Д. О. Державне регулювання страхової діяльності в Україні. *Інвестиції: практика та досвід.* 2011. № 22. С. 74–76. **5.** Стратегія реформування державного регулювання ринків небанківських фінансових послуг на 2015–2020 роки: Розпорядження Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг, від 19.03.2015 № 499. URL: http://nfp.gov.ua/news/918.html.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАХИСТУ ПРАВ СПОЖИВАЧІВ У ПРОЦЕСІ ПРИДБАННЯ ПРОДУКЦІЇ ЧЕРЕЗ МЕРЕЖУ ІНТЕРНЕТ

УДК 366.543:004.738.5

Селецька Д. М.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто проблему захисту прав споживачів у процесі придбання продукції через мережу Інтернет. Визначено найбільш часті порушення, з якими стикаються споживачі в процесі реалізації своїх прав. Проаналізовано чинні нормативно-правові акти щодо захисту прав споживачів і регулювання діяльності підприємців. Запропоновано поради щодо захисту прав споживачів у мережі Інтернет.*

Ключові слова: *захист прав споживачів, споживач, інтернет-торгівля, договір, розірвання договору.*

Аннотация. *Рассмотрена проблема защиты прав потребителей в процессе приобретения продукции через сеть Интернет. Определены наиболее частые нарушения, с которыми сталкиваются потребители в процессе реализации своих прав. Проанализированы действующие нормативно-правовые акты по защите прав потребителей и регулирования деятельности предпринимателей. Предложены советы по защите прав потребителей в сети Интернет.*

Ключевые слова: *защита прав потребителей, потребитель, интернет-торговля, договор, расторжение договора.*

Annotation. *The problem of consumer protection in the process of purchasing products over the Internet was considered. The most frequent violations faced by consumers in the implementation of their rights. Existing regulations on consumer protection and regulation of businesses are analyzed. Advises about consumer protection on the Internet were proposed.*

Keywords: *consumer protection, consumer, E-commerce, contract, termination of the contract.*

На сьогодні придбання товарів, робіт і послуг через Інтернет набуває все більшого розповсюдження. Проте головне питання полягає в тому, наскільки це безпечно, тобто, які є гарантії, що споживач не буде обдурений. Тому проблема захисту прав споживачів під час придбання товарів чи послуг через Інтернет є актуальною у наш час.

Умови, які пропонуються покупцеві у інтернет-торгівлі в Україні, нерідко ігнорують норми законів. Навіть у найкращих магазинах всіляко намагаються зменшити обсяг прав споживача, особливо у сфері електронної торгівлі, яка безперечно зручна, але набагато менш контрольована.

Серед сучасних порушень з боку інтернет-магазинів можна виділити такі:

- відсутність інформації про продавця та інформації про порядок подання претензій у разі їх виникнення;
- відмова забезпечити заміну або гарантійний ремонт товару;
- відмова у поверненні грошових коштів за товар неналежної якості;
- невідповідність товару до вимог нормативних актів;
- невідповідність документів, що супроводжують товар;
- зміна ціни товару під час його доставки [1].

Проблемам захисту прав споживачів неодноразово приділялася увага у значній кількості досліджень як в Україні, так і за її межами. Так, останніми роками проблемі захисту прав споживачів приділяли увагу такі дослідники, як Л. М. Іваненко, С. А. Косінов, Г. А. Осетинська, О. П. Письменна та ін.

Мета статті полягає у дослідженні питань, як саме можна захистити права споживача, який придбав товар через Інтернет, які права йому належать, та чи існують важелі впливу на інтернет-магазини, які б змусили їх виконувати законні вимоги споживачів.

Спочатку слід з'ясувати, що ж таке інтернет-магазин. Інтернет-магазин – це інтерактивний веб-сайт, що рекламує товар або послугу, приймає замовлення щодо придбання, пропонує користувачеві вибір варіанта розрахунку, виписує рахунок на оплату, що є одночасно підтвердженням замовлення [2].

Відносини, що виникають між покупцем і продавцем товарів, робіт і послуг в Інтернеті, не відрізняються

© Селецька Д. М., 2016

від звичайних правил купівлі – продажу і регулюються, зокрема, положеннями Цивільного кодексу України та Закону України «Про захист прав споживачів» [3], а також відповідними нормативними актами щодо регулювання відносин із реалізації товарів у спеціальний спосіб. На сьогодні немає спеціального закону, який би регулював електронну комерцію. Згідно з роз'ясненням Міністерства економічного розвитку і торгівлі України у листі від 19.11.2012 № 3502-05/43517-14 суб'єкти господарювання, які здійснюють торгівлю за допомогою мережі Інтернет, повинні керуватися вимогами Правил продажу товарів на замовлення та поза торговельними або офісними приміщеннями (далі по тексту – Правила) [4]. Звичайно, інтернет-торгівля цілком підпадає під дію Закону України «Про захист прав споживачів». Крім зазначених нормативних актів, продавець у сфері електронної комерції зобов'язаний керуватися і виконувати вимоги інших нормативно-правових актів, що регулюють торговельну діяльність.

Інтернет-магазин мало чим відрізняється від традиційної торговельної точки. Замість торгового залу у такого магазину є сайт, на якому розміщені каталог товарів, прайс-листи, контакти продавця. Всі товари знаходяться на складі, з якого покупець або сам їх забирає, або замовляє доставку поштою / кур'єром. Договір купівлі-продажу оформляється шляхом оформлення замовлення і виставлення рахунку, який може бути сплачений по-різному: післяплатою, готівкою на складі продавця або кур'єру, за допомогою розрахункової картки покупця або електронних грошей [5]. Виходячи з цього, можна зробити однозначний висновок, що торгівлю через Інтернет цілком можна віднести до продажу товарів на замовлення, яка має деякі особливості, закріплені в Правилах продажу товарів на замовлення та поза торговельними або офісними приміщеннями [4]. Якщо керуватися цим документом, інтернет-торгівля має всі характерні риси продажу товарів на замовлення, оскільки в цьому випадку споживач укладає договір купівлі-продажу товарів із продавцем на відстані за допомогою засобів дистанційного зв'язку або здійснює їх попереднє замовлення безпосередньо в продавця. Оскільки покупцем в Інтернет-магазині найчастіше є фізична особа, практично всі відносини в цій сфері підпадають під дію норм Цивільного кодексу України і Закону України «Про захист прав споживачів» [3].

Вагома частина споживачів все ж не використовує такий спосіб укладення договору купівлі-продажу. Найчастіші причини – недовіра до інтернет-магазину, побоювання, що замовлений та оплачений товар не буде вислано, або прийде не той товар, що замовлявся, або у разі виникнення якихось проблем їх не можна буде вирішити через цей інтернет-магазин [1]. Таким чином, є велика імовірність порушень прав споживачів при укладенні ними таких угод.

Споживачі під час придбання, замовлення або використання продукції, яка реалізується на території України, для задоволення своїх особистих потреб мають право на достовірну та своєчасну інформацію про продукцію, її кількість, якість, асортимент, що забезпечує можливість її свідомого та компетентного вибору, а також про її виробника (виконавця, продавця).

Відповідно до ст. 8 Закону «Про захист прав споживачів»: «у разі виявлення протягом встановленого гарантійного строку недоліків споживач в порядку та у строки, що встановлені законодавством, має право вимагати:

1) пропорційного зменшення ціни;

2) безоплатного усунення недоліків товару в розумний строк;

3) відшкодування витрат на усунення недоліків товару» [3].

Згідно з п. 1.6 Правил, якщо товар придбаний в інтернет-магазині з якихось причин не підійшов, то споживач має право розірвати укладений на відстані договір шляхом повідомлення продавця про це протягом чотирнадцяти днів з моменту підтвердження інформації або з моменту одержання товару чи першої поставки товару. Можливість розірвання договору купівлі-продажу не ставиться в залежність від певних обставин, і покупець не зобов'язаний обґрунтовувати причину повернення товару. У разі виявлення недоліків придбаного товару покупець має право на його повернення та розірвання договору купівлі-продажу без проведення попередньої перевірки та встановлення провини виробника в їх наявності [4].

Відповідно до п. 1.7 Правил продавець повинен повернути сплачені гроші та відшкодувати витрати, понесені споживачем у зв'язку з поверненням продукції, протягом тридцяти днів з моменту одержання повідомлення споживача про недійсність договору. Таким чином, споживач, який купує товар у інтернет-магазині, може захистити свої права. Проте труднощі виникають із доказуванням факту укладення договору на відстані, придбання чи замовлення товару через мережу Інтернет, коли у споживача відсутній договір купівлі-продажу в паперовій формі [4].

Згідно з Правилами у сфері електронної комерції між продавцем і споживачем укладається договір купівлі-продажу товару на відстані за допомогою засобів дистанційного зв'язку [4]. Таким чином, продавець (інтернет-магазин) зобов'язаний письмово або за допомогою електронного повідомлення надати споживачеві таку інформацію:

1) найменування продавця, його місцезнаходження та порядок прийняття претензії;

2) основні характеристики товару;

3) ціну, включаючи плату за доставку й умови оплати;

4) гарантійні зобов'язання та інші послуги, пов'язані з утриманням чи ремонтом товару;

5) інші умови поставки або виконання договору;

6) мінімальна тривалість договору, якщо він передбачає періодичні поставки товару;

7) порядок розірвання договору.

Варто зазначити те, що у разі ненадання такої інформації суб'єкт господарювання несе відповідальність згідно із ст. 15 і 23 Закону України «Про захист прав споживачів» [3].

Порядок повернення товару, придбаного на відстані, законом чітко не врегульований. За загальним правилом покупець не зобов'язаний відправляти товар поштою, а згідно із п. 1.10 Правил повинен лише повідомити продавця про місце, де товар може бути повернений [4]. На жаль, на практиці зазвичай споживач вимушений самостійно розшукувати продавця, щоб віддати йому товар та отримати свої кошти.

Що стосується повернення коштів за товар, куплений в Інтернет-магазині, то в разі розірвання договору та порушення строків повернення сплаченої суми грошей за товар споживачеві виплачується неустойка в розмірі одного відсотка вартості товару за кожний день затримки повернення коштів [1].

Отже, безперечним є той факт, що клієнти інтернет-магазинів мають можливість захистити свої права у суді шляхом надсилання скарг до територіального управління захисту прав споживачів і до прокуратури. Однак для цього потрібно мати достатньо інформації про продавця товару.

На сьогодні, попри намагання законодавців врегулювати проблемні питання, пов'язані з укладенням договорів купівлі-продажу товарів на відстані, у сфері захисту прав споживачів існує дуже багато проблем, що потребують вирішення. Зокрема, це проблеми, пов'язані з визначенням місця знаходження продавця, та проблеми, пов'язані з виконанням продавцем вимоги щодо відшкодування коштів за повернення товарів продавцю. Укладення дистанційних договорів і їх виконання також вимагають спеціального законодавчого регулювання.

Тож при здійсненні купівлі товарів, робіт і послуг через мережу Інтернет слід дотримуватись таких рекомендацій:

1) уважно вивчати інформацію про товар і послуги, місцезнаходження продавця;

2) вимагати та зберігати чеки й інші документи, що підтверджують факт покупки;

3) перевірити, чи зазначені в чеку назва товару, сума, продавець, його адреса й ідентифікаційний код;

4) звіряти інформацію на чеку й гарантійному талоні на відповідність печаток, перевіряти правильність заповнення гарантійного талону.

Таким чином, проблема захисту прав споживачів у процесі придбання товарів або отримання послуг через Інтернет є актуальною на сьогодні. Це обумовлює необхідність дослідження цієї сфери. Адже кожен громадянин України повинен захищати свої права. Для цього, перш за все, кожен із нас повинен знати нормативно-правову базу. Це надасть великої переваги у відстоюванні своїх прав і значно збільшить шанси на перемогу у боротьбі з противоправними діями. На нашу думку, сфера інтернет-торгівлі має регулюватися окремим законом, що передбачає суворі покарання у випадку його порушення. Це значно підвищить надійність, а отже, і довіру споживачів до такого виду комерції, що значно підвищить рівень розвитку господарсько-правових відносин в України.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Письменна О. П. Правовідносини, що виникають у зв'язку з порушенням прав споживачів внаслідок недоліків товарів, робіт (послуг): монографія. Вінниця: Вінницька газета, 2012. 160 с. **2.** Успенский И. В. Интенет-маркетинг: учебник. СПб.: Изд-во СПГУЭиФ, 2013. URL: http://www.aup.ru/books/m80/5.htm. **3.** Про захист прав споживачів: Закон України від 12.05.1991 № 1023-XII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1023-12. **4.** Правила продажу товарів на замовлення та поза торговельними або офісними приміщеннями: Наказ Міністерства економіки України від 19.04.2007 № 103 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1181-07. **5.** Михалєв А. С., Мельник В. В. Права споживачів при купівлі товарів через інтернет-магазин // Сучасні інформаційні системи і технології: матеріали І Міжнар. наук.-практ. конф., (м. Суми, 15–18 травня 2012 р.). Суми: СумДУ, 2014. С. 222–225.

ДОСЛІДЖЕННЯ ЗМІСТУ ФУНКЦІЙ ЕКОНОМІЧНОГО РИЗИКУ

УДК 330.131.7:005.936.3

Сидоренко М. А.

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

Анотація. *Досліджено зміст функцій економічного ризику, його зв'язок з невизначеністю; розглянуто функції ризику в суспільстві. Виявлено фактори, що впливають на реалізацію функцій економічного ризику на підприємстві.*

Ключові слова: *ризик, економічний ризик, функції, фактори впливу, аналітична, захисна, регулятивна, інноваційна.*

Аннотация. *Исследованы содержание функций экономического риска, его связь с неопределенностью, рассмотрены функции риска в обществе. Выявлены факторы, влияющие на реализацию функций экономического риска на предприятии.*

Ключевые слова: *риск, экономический риск, функции, факторы влияния, аналитическая, защитная, регулятивная, инновационная.*

Annotation. *A study was conducted content features economic risk its relationship with uncertainty, explained aspects of risk, decided functions of risk in society. Factors that influence on realization of functions of economic risk on an enterprise are educed.*

Keywords: *risk, economic risk, functions, impact factors, analytical, safety, regulatory, innovation.*

Мінливість середовища, як зовнішнього, так і внутрішнього, породжує різні види ризиків, що впливають на діяльність підприємства. В сучасному середовищі ризик – динамічний процес, що дуже швидко розвивається, де виграти може лише той, хто може ефективно контролювати та керувати ризиками в умовах конкурентної боротьби.

Актуальність обраної теми пов'язана з тим, що явище економічного ризику багатоаспектне та чинить значний вплив на діяльність підприємства. Функції економічного ризику є різносторонніми та вимагають детального дослідження.

Ризики та їх функції були предметом дослідження як вітчизняних, так і зарубіжних науковців. Так, Луман Н. [1] розкрила сутність поняття «ризик»; Андреева Г. І. розглянула проблеми контролінгу ризиків [2], Берданська О. – види ризиків у плануванні машинобудівного підприємства [3]; Стрельбіцька Н. В. досліджувала міжнародні стандарти ризик-менеджменту [4]; Писаревський І. М., Стешенко О. Д. досліджували методи управління ризиками [5]. Проте ці дослідження не є вичерпними та потребують подальшого розвитку.

Метою статі є дослідження змісту функцій економічного ризику на підприємстві.

Ризик притаманний будь-якій сфері людського життя. Це пов'язано з різноманітністю середовища, що оточує людей. Неможливість передбачення майбутнього розвитку подій і мінливість зовнішнього середовища породжують невизначеність, що, своєю чергою, є передумовою для виникнення ризику.

В економічному середовищі поняття невизначеності пов'язане з недостатністю інформації. За недостатності інформації неможливо спрогнозувати чи розрахувати точні результати настання певних подій, отже, існують мінімум два сценарії розвитку подій, що породжують ризик як явище. Таким чином, невизначеність служить необхідною і достатньою умовою виникнення ризику. Тільки за умови багатоваріантності розвитку майбутнього та наявності елементів непередбаченості можна говорити про існування ризику (за умови визначеності ризики відсутні).

Ризик є невід'ємною складовою будь-якої сфери життєдіяльності суспільства. У ринкових умовах ризик зазвичай пов'язаний із результатами господарської діяльності, які можуть бути як позитивними (у цьому випадку ризик виступає можливістю), так і негативними (ризик виступає загрозою).

Багатогранність поняття «ризик» пов'язано з тим, що ризик має три сторони: об'єктивну, суб'єктивну, об'єктивно-суб'єктивну. Об'єктивна сторона передбачає притаманність ризику реально існуючим явищам і процесам незалежно від його усвідомлення та врахування індивідуумом. Суб'єктивна сторона означає індивідуальність оцінювання величини ризику. Об'єктивно-суб'єктивна сторона ризику означає його визначеність процесами як суб'єктивного, так і об'єктивного характеру [3].

© Сидоренко М. А., 2016

В суспільстві ризик виконує набір певних функцій:

- стимулююча;
- захисна.

Стимулююча має дві сторони: конструктивну та деструктивну. Конструктивна сторона виражається у тому, що при прийнятті рішень ризик виступає в ролі каталізатора, наприклад, при прийнятті рішення про фінансування інноваційних проектів. Деструктивна пов'язана з тим, що прийняття та реалізація рішень із необґрунтованим ризиком або за недостатністю інформації ведуть до негативних наслідків.

Захисна функція також має дві сторони: історико-генетичну та соціально-правову. Зміст першої полягає в тому, що людині властиво шукати захист від несприятливих ситуацій і загроз. Соціально-правова виражається у запровадженні правового захисту людини, створенні законів та інших нормативно-правових актів, що захищають людину.

Визначення поняття «економічний ризик», здебільшого, пов'язані з можливими витратами, що можуть бути понесені в разі прийняття певного рішення. Але поняття «ризик» є багатогранним, ризики можуть бути різноманітними за джерелами походження, тому визначати ризик виключно як загрозу є помилкою, адже ризик може бути джерелом нових надходжень. Позитивний характер економічного ризику для підприємства розкривається у прояві його функцій.

Рис. 1. **Функції економічного ризику**

Функції економічного ризику набули широкої деталізації в літературі, однак варто сказати, що для окремого суб'єкта господарювання вони можуть різнитися. Також на реалізацію і прояв функцій економічного ризику впливають певні фактори, що можуть різнитися в силу специфіки діяльності підприємства. Узагальнений перелік факторів впливу на прояв економічного ризику наведено в табл. 1.

В площині підприємства ці функції знаходять прояв у таких аспектах:

Таблиця 1

Зміст функцій економічного ризику

Функції	Зміст	Чинники, що впливають на реалізацію функції
Інноваційна	існування ризику змушує підприємство до використання нетрадиційних (новаторських) способів організації підприємницької діяльності з метою уникнення чи мінімізації ризиків	– рівень розвитку НТП; – низька ефективність використання основних засобів; – невдало обрана або недостатньо диверсифікована асортиментна структура продукції; – неефективні виробничий менеджмент і маркетингова політика
Захисна	сприяє інституційному закріпленню права суб'єкта економіки на прийняття економічних рішень, що включають елементи ризику. Це знаходить свій прояв у виникненні страхових компаній, запровадженні державою правових, політичних, соціальних гарантій	– рівень розвитку правового регулювання у країні; – рівень корупції у країні; – рівень розвитку страхування у країні
Регулятивна	виражається у здатності ризику впливати та корегувати діяльність підприємства, змушуючи прогнозувати ступінь ризику, вивчати ризикову ситуацію, контролювати перебіг виконання вже прийнятих рішень. Дві форми прояву: конструктивна – здатність ризикувати є можливістю до успішної діяльності та розвитку. Деструктивна – неврахування фактора економічного ризику призводить до негативних наслідків	– стабільність законодавчого устрою країни; – рівень оподаткування в державі; – рівень менеджменту конкретного підприємства
Аналітична	обумовлена необхідністю вибору одного з можливих варіантів вирішення, для чого суб'єкт, який приймає економічне рішення, аналізує можливі альтернативи, використовує минулий досвід чи спеціальні методи аналізу з метою прийняття оптимального рішення	– суб'єктивність рішень, що приймаються; – якість прийнятого рішення залежить від якості та об'єму отриманої інформації

В результаті проведеного дослідження було розглянуто зміст функцій економічного ризику на підприємстві. Щоб економічний ризик проявляв свої функції виключно з конструктивної сторони та позитивно впливав на

діяльність підприємства, керівництво та менеджери мають враховувати фактори впливу на економічний ризик як з зовнішнього середовища, так і фактори, що підвладні контролю з боку підприємства.

В подальшому автором буде досліджуватись ефективність запровадження системи управління ризиками на машинобудівних підприємствах.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Іпполітова І. Я.

Література: 1. Луман Н. Понятие риска. Альманах THESIS.2007. № 5.С. 135–160. **2.** Андреева Г. І. Економічний аналіз: навч-метод посіб. Київ: Знання, 2008. 263 с. **3.** Беднарська О. Суть та види ризиків у плануванні діяльності машинобудівного підприємства. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка".* 2007. № 23 (606). С. 8–15. **4.** Стрельбіцька Н. Уніфікований міжнародний стандарт ризик-менеджменту як відповідь на виклики глобалізації // Соціально-економічні проблеми і держава. 2011. Вип. 2 (5). URL: http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2011/11snynvh.pdf. **5.** Писаревський І. М., Стешенко О. Д. Управління ризиками: навч. посіб. Харків: ХНАМГ, 2008. 124 с.

ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ

УДК 316.334

Ситнік Д. С.

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

Анотація. *Розкрито проблему трудового конфлікту; проаналізовано причини та наслідки виникнення конфліктів; запропоновано заходи щодо їх рішення.*

Ключові слова: *конфлікт, причини конфліктів, трудовий процес, антипатія, атмосфера.*

Аннотация. *Раскрыта проблема трудового конфликта; проанализированы причины и последствия возникновения конфликтов; предложены меры по их разрешению.*

Ключевые слова: *конфликт, причины конфликтов, трудовой процесс, антипатия, атмосфера.*

Annotation. *The article deals with the problem of labor conflict, analyzes the causes and consequences of conflicts and proposes measures for their solution.*

Keywords: *conflict causes, conflict interaction, labor process, antipathy, atmosphere.*

Період становлення ринкових відносин в Україні характеризується політичною і соціальною нестабільністю, яка породжує конфліктні ситуації на всіх рівнях соціальної структури. Своєчасне розуміння виникнення конфлікту та передбачення його поширення ще не дає можливості вмілого розв'язання проблеми. Для цього необхідно знати, які типи конфліктів можуть виникати в системі менеджменту персоналу підприємства та методи ефективного управління ними, що й обумовлює актуальність обраної теми дослідження.

Підвищення рівня конфліктності в суспільстві має безліч причин. Мінливі погляди на моральні та соціальні орієнтири та цінності, невміння контролювати та володіти емоційним станом, зміна життєвих планів і політичної влади – найпоширеніші причини виникнення конфліктних ситуацій.

Теорія конфлікту пронизує всі соціальні науки – філософію, політологію, психологію, педагогіку і соціологію. Першими вченими. які зробили перші спроби створити соціологічну теорію з обґрунтуванням ролі конфлікту були Огюст Конт, Герберт Спенсер, Карл Маркс. У своїй роботі «Основи соціології» Герберт Спенсер вперше

© Ситнік Д. С., 2016

заявляє про універсальність конфлікту та визнає його нормальним соціальним явищем. Сучасні вчені, які займаються активним вивченням цієї тематики, є Кричевський Р. Л., Іванісов О. В., Грішина Н. В., Ключевський В. Г.

Метою дослідження є розгляд трудових конфліктів як соціальних явищ у суспільстві і дослідження їх природи, тобто звідки вони виникають і як з ними потрібно боротися, а також оцінити їх вплив, позитивний або негативний.

Об'єктом дослідження є соціально-трудові відносини.

Предметом дослідження є трудові конфлікти.

Більшість зазначених учених визначають конфлікт як ідеологічне явище, що відображає прагнення і почуття соціальних груп чи індивідів у боротьбі за об'єктивні цілі: владу, зміну статусу, перерозподіл доходів, переоцінку цінностей тощо; кожне суспільство містить деякі елементи напруження й потенційного соціального конфлікту, а також розглядає його як найважливіший елемент соціальної взаємодії, що сприяє руйнуванню чи зміцненню соціальних зв'язків [1].

Трудовий конфлікт – це зіткнення між роботодавцями та працівниками з приводу встановлення і застосування умов праці [1].

Трудовий конфлікт – це зіткнення інтересів і суджень, оцінок між представниками різних груп щодо трудових відносин (умов, змісту, організації праці та її оплати) [2].

Залежно від того, у якій сфері взаємодії виникає суперечність, можна виділити три предмети конфлікту (наявна проблема):

- умови праці (об'єкти – технологія виробництва, нормування праці, режим праці, безпека праці тощо);
- система розподілу ресурсів (об'єкти – виплата заробітної плати, витрачання фінансових коштів, розподіл отриманого прибутку, участь працівників в управлінні капіталом, правила проведення приватизації тощо);
- виконання раніше прийнятих домовленостей (об'єкти – взаємні поставки, розрахунки, погашення боргів тощо)

Безсумнівно, конфлікт – явище соціальне, що породжується самою природою суспільного життя. Він безпосередньо висловлює ті чи інші сторони соціального буття, місце і роль людини в ньому.

Під конфліктом в організації розуміють систему та процес взаємодії структурних елементів організації (індивідів, груп), спрямований на вирішення наявних протиріч, що виникають внаслідок зіткнення протилежних позицій, цілей, інтересів, думок, поглядів, ідеалів або внаслідок обмеженості ресурсів, які виступають для них в якості важливих і актуальних потреб [3].

Психологічно конфлікт характеризується як ситуація, в якій на індивіда одночасно діють протилежно спрямовані сили рівної величини.

Дуже важливо визначити причини конфлікту, оскільки, знаючи причини виникнення того чи іншого феномена, легше зробити якісь конкретні кроки щодо блокування їх причин.

Розглянемо перелік причин виникнення конфлікту, запропонований фахівцем у галузі управління персоналом Кричевським Р. Л., умовно він може бути наведений у вигляді трьох основних груп причин: по-перше, причин, породжених трудовим процесом; по-друге, причин, що викликаються психологічними особливостями людських взаємин; по-третє, що вкорінені в особистій своєрідності членів колективу.

Н. В. Грішина, вивчаючи міжособистісні конфлікти на деяких підприємствах, виявила та систематизувала їх причини [4].

По-перше, конфлікти визначаються чинниками, що перешкоджають досягненню людьми основної мети трудової діяльності – отримання певних продуктів.

По-друге, конфлікти на виробництві визначаються чинниками, що перешкоджають досягненню людьми вторинних цілей трудової діяльності – досить високого заробітку, сприятливих умов праці та відпочинку.

По-третє, конфлікти, що виникають у процесі реалізації трудової діяльності, нерідко породжуються невідповідністю вчинків людини, прийнятим в його колективі нормам і життєвим цінностям.

По-четверте, «керівництво-підпорядкування», коли, наприклад, має місце розбіжність розповсюджених у колективі очікувань щодо поведінки людей, що займають високі службові посади, з їх реальними діями.

Також важливо звернути увагу на всілякі комунікативні перешкоди та бар'єри, які часто зустрічаються в організаційному процесі та викликають в ньому найсильніші «кліматичні обурення».

Існує ще одна група причин конфлікту – причини, викликані психологічними особливостями людських відносин. Найбільш яскравий приклад такого роду конфліктів – взаємні симпатії і антипатії людей, що ведуть до їх сумісності або несумісності.

Здавалося б, досить нешкідливий фактор «симпатія – антипатія» стосується не тільки двох або трохи більшого числа людей, але може мати і більш серйозні наслідки для всього колективу.

Можна виділити ще кілька причин конфлікту [5]:

а) несприятлива психологічна атмосфера в колективі (вона може бути викликана утворенням конфронтуючих угруповань, культурними, естетичними відмінностями людей, діями керівника і т. д.);

б) погана психологічна комунікація (тобто люди не розуміють, не враховують наміри, стан один одного, не звертають уваги на потреби іншого).

Вчений Ключевський виділяє ще одну причину конфлікту, що відноситься до розряду психологічних. В екологічній психології використовується поняття територіальності, що припускає заняття особою або групою певного простору і встановлення контролю над ним. Причому прийнято виділяти групову й індивідуальну територіальність.

Причини конфліктів, що вкорінені в особливій своєрідності членів колективу. У цьому випадку маються на увазі можливі особисті особливості, що часом «заганяють» нас в конфліктні ситуації. Невміння контролювати свій емоційний стан, низький рівень самоповаги, агресивність, підвищена тривожність, некомунікабельність, надмірна принциповість. Список особистісних причин конфлікту не зводиться тільки до набору відповідних рис. Демографічні характеристики теж не нейтральні в цьому питанні. Так, за даними, для жінок характерна тенденція до більшої частоти конфліктів, пов'язаних з їх особистісними потребами (зарплата, розподіл відпусток), чоловіки більше схильні до конфліктів, пов'язаних безпосередньо з самою трудовою діяльністю (організація праці, визначеність трудових функцій).

З огляду на високий ступінь негативних наслідків міжособистісних конфліктів в колективі, необхідно кожному прагнути своєчасно вживати заходів щодо їх попередження та вдосконалювати культуру міжособистісних взаємин [6].

Незважаючи на те, що суспільство готове змінюватися, і громадські думки все більше схиляються до ідей гуманності, і вживаються заходи для поліпшення емоційного стану, усунення конфліктів у навколишньому світі, зіткнення протилежних інтересів, поглядів, серйозні розбіжності породжують конфліктну ситуацію. Коли виникає конфліктна ситуація, кожна сторона робить все, щоб була прийнята тільки її точка зору. Сторони, які беруть участь в конфлікті, асоціюють ситуацію зі спорами, погрозами, агресією, ворожістю тощо, внаслідок чого виникає думка, що конфлікт – явище, якого потрібно уникати та не допускати. Ці підходи до конфліктів виникають внаслідок невірно сформованої інформації і відсутності знань, моделей і стратегій поведінки.

Рішення трудового конфлікту – це насамперед процес управлінського впливу (у вигляді сукупності способів, методів, форм і ін.) на течію трудового конфлікту з метою усунення причин його виникнення і негативних їх наслідків.

Своєчасне виявлення причин виникнення конфліктів – спільна діяльність учасників, спрямована на врегулювання виниклих протиріч, яка, своєю чергою, дозволить, не зачіпаючи особистих якостей і характеристик учасників, поліпшити ситуацію шляхом прийняття іншої думки, відмінної від власної, на особистому рівні, а потім і на соціальному, а отже, уникнути конфліктної ситуації. Це допоможе скоригувати ситуацію щодо вирішення важливих питань, не відчуваючи при цьому себе обмеженими у своїх потребах, і забезпечити колективу (групи) єднання.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Іванісов О. В.

Література: 1. Іванісов О. В., Єрмоленко О. А., Доровською О. Ф. Управління трудовим потенціалом: навч.-практ. посіб. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2008. 392 с. **2.** Холод З. М., Волович О. Б. Ефективність управління трудовими ресурсами. *Науковий вісник НЛТУ України.* 2011. Вип. 21. С. 309–315. **3.** Цибульська О. І. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. Київ: НУА, 2011. 38 с. **4.** Гришина Н. В. Конфлікти в організації: сутність і особливості // Фундаментальні дослідження. URL: http://cyberleninka.ru/article/n/konflikty-v-organizatsii-suschnost-osobenosti. **5.** Ключевський В. Г. Комунікативна культура як фактор запобігання міжособистісних конфліктів в колективі. URL: http://cyberleninka.ru/article/n/kommunikativnaya-kultura-kak-faktor-predotvrascheniya-mezhlichnostnyh-konfliktov-v-kollektive. **6.** Кричеський Р. Л. Психологія конфліктності менеджменту, або як керувати без конфліктів. *Персонал.* 2011. № 4. С. 29–34.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЗДІЙСНЕННЯ ЗБУТОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 658.77

Сичов О. Ю.

Магістрант 2 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Визначено завдання логістики у збутовій діяльності підприємств. Досліджено означення поняття «збутова діяльність», що надано зарубіжними та вітчизняними вченими, наведено авторське трактування. Систематизовано дії, які необхідно здійснити, розробляючи програму стимулювання збутової діяльності.*

Ключові слова: *збутова діяльність, логістика, стимулювання, попит, споживачі.*

Аннотация. *Определены задачи логистики в сбытовой деятельности предприятий. Исследовано определение понятия «сбытовая деятельность», представленное зарубежными и отечественными учеными, приведена авторская трактовка. Систематизированы действия, которые необходимо осуществить при разработке программы стимулирования сбытовой деятельности.*

Ключевые слова: *сбытовая деятельность, логистика, стимулирование, спрос, потребители.*

Annotation. *In article logistics tasks in sales activities of the entities are determined. Determinations of foreign and domestic scientists of the concept «sales activities» are researched, its author's determination is provided. Actions which need to be performed in case of development of the program of stimulation of sales activities are systematized.*

Keywords: *marketing activity, logistics, stimulation, demand, consumers.*

У сучасних економічних умовах ефективність функціонування підприємства на ринку та його збутова діяльність залежать не стільки від виробничих і фінансових чи інших можливостей, скільки від планування збутової діяльності підприємства, її здійснення та раціональності.

Питання вирішення завдань збутової діяльності підприємства у своїх працях досліджують вітчизняні та зарубіжні вчені, серед яких Є. В. Крикавський, Н. С. Косар, А. А. Чубала, М. А. Окландер, А. В. Балабаниць, І. В. Заволович, Ж.-Ж. Ламбен, В. В. Бурцев, В. В. Байдін та ін. Проблемним залишається питання визначення та розрізнення економічної сутності поняття збутової діяльності підприємств різних галузей.

Мета – розглянути сутність збутової діяльності підприємства для подальшого обґрунтування напрямів удосконалення такої діяльності.

Для оптимізації роботи підприємств будь-якої галузі використовують логістику. До завдань логістики у збутовій діяльності підприємств входять такі:

- вивчення попиту на продукцію і послуги підприємства;
- вивчення попиту на продукцію і послуги підприємств-конкурентів;
- формування портфеля замовлень споживачів;
- перспективне, поточне й оперативне планування збутової діяльності;
- організація транспортування продукції;
- управління запасами продукції у межах підприємства та його філіалів;
- здійснення заходів щодо стимулювання збутової діяльності;
- підвищення ефективності управління розподілом продукції;
- підвищення ефективності управління збутовою діяльністю;
- оцінка ефективності збутової діяльності підприємства у звітному періоді;
- ретроспективний аналіз збутової діяльності підприємства, порівняння результатів зі звітним періодом;
- формування рекомендацій щодо використання виявлених резервів.

Дослідження означення поняття «збутова діяльність» наведено у табл. 1 [1–5].

© Сичов О. Ю., 2016

Таблиця 1

Означення поняття «збутова діяльність»

Автор	Зміст
Є. В. Крикавський, Н. С. Косар, А. А. Чубала	Комплексний процес доведення товару від виробника до кінцевого споживача
А. В. Балабаниць	Реалізація економічного інтересу виробника (отримання підприємницького прибутку) на основі задоволення платоспроможного попиту споживачів
В. В. Бурцев	Ототожнює збут і збутову діяльність і визначає її як сукупність дій, що виконуються з того моменту, як продукт в тій формі, в якій його буде використано, надходить до комерційного підприємства чи кінцевого виробника, й до того моменту, коли споживач купує його
В. В. Байдін	Має циклічний характер та в більшості випадків є безперервним процесом, а налагоджене управління в процесі здійснення збутової діяльності дає змогу підприємству найкращим чином розподілити свої ресурси у сфері обігу для отримання максимального прибутку та задоволення попиту споживачів
І. В. Заволович	Досягнення умов отримання максимального прибутку та швидкої реалізації виготовлених товарів, що вимагає загальних методичних основ у процесі організації збутової діяльності
Авторське визначення	Ефективне забезпечення фізичного просування продукції від підприємства до споживача на основі ефективної взаємодії матеріальних і супроводжуючих потоків

Ефективність збутової діяльності як складової системи загального управління підприємством залежить від узагальнення зарубіжного та вітчизняного досвіду, а також його ефективного впровадження в діяльність підприємства. На сьогодні працівникам вітчизняних підприємств необхідно знайти нові методи, що здатні вирішити сучасні проблеми практичного здійснення та управління збутовою діяльністю підприємств.

При розробці програми стимулювання збутової діяльності необхідно здійснити такі дії [1; 5]:

- визначити інтенсивність стимулювання;
- визначити групи, на які буде спрямована програма стимулювання збутової діяльності;
- визначити тривалість програми;
- обрати час проведення заходів зі стимулювання збутової діяльності;
- скласти кошторис витрат на заходи зі стимулювання збутової діяльності;
- попередньо випробувати програму;
- здійснити програму стимулювання збутової діяльності;
- оцінити її ефективність.

Збутова діяльність на підприємстві вимагає істотних витрат на її виконання. Основна частина логістичних витрат пов'язана з виконанням таких логістичних операцій: складування, переробка, транспортування, експедирування, підготовка продукції до споживання, збирання, зберігання, обробка та видача інформації про замовлення, управління запасами, доставка продукціїі тощо [1].

При виборі оптимальної схеми руху продукції від підприємства до споживача необхідно враховувати весь ланцюг проходження продукції до кінцевого споживача, зокрема, мінімальні строки постачання, максимальний рівень сервісу, максимальний рівень отримання прибутку, мінімальні витрати тощо.

Збутова діяльність має бути орієнтованою на досягнення умов отримання максимального прибутку та швидку реалізацію виготовленої продукції, що вимагає детального вивчення та впровадження загальних методичних основ у процесі організації збутової діяльності.

У цьому контексті також вважаємо доцільним теоретично узагальнити наявні методичні підходи до оцінки ефективності збутової діяльності на підприємствах, що дозволить здійснити таку оцінку та визначити сильні та слабкі сторони в збутовій діяльності підприємства.

Таким чином, було визначено завдання логістики у збутовій діяльності підприємств. Досліджено означення поняття «збутова діяльність», що надано зарубіжними та вітчизняними вченими, наведено його авторське визначення. Систематизовано дії, які необхідно здійснити при розробці програми стимулювання збутової діяльності. На сьогодні працівникам вітчизняних підприємств необхідно знайти нові методи, здатні вирішити сучасні проблеми практичного здійснення та управління збутовою діяльністю підприємств. Подальшому дослідженню підлягає розробка рекомендацій щодо підвищення ефективності збутової діяльності вітчизняних підприємств.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Руденко Г. Р.

Література: 1. Крикавський Є. В., Косар Н. С., Чубала А. А. Маркетингова політика розподілу: навч. посіб. Львів: Вид-во НУ «Львівська політехніка», 2009. 232 с. **2.** Балабаниць А. В. Збутова діяльність торговельних підприємств в умовах маркетингової орієнтації: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.06.02. Донецьк, 2007. 20 с. **3.** Бурцев В. В. Внутренний контроль сбытовой деятельности предприятий в современных условиях хозяйствования. *Менеджмент в Белорусии и за рубежом.* 2010. № 6. С. 50–63. **4.** Байдин В. В. Управление сбытом продукции сельскохозяйственных предприятий в системе формирующихся оптовых продовольственных рынков: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. СПб., 2008. 194 с. **5.** Заволович І. В. Теоретичні засади збутової діяльності. *Науковий огляд.* 2015. № 4. С. 18–22.

ЕФЕКТИВНІСТЬ ІНВЕСТИЦІЙ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

УДК 331.522.4

Скляр А.О.

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

Анотація. *Показано види, віддачу й оцінку інвестицій в людський капітал; розкрито особливості розподілу інвестицій. Обгрунтувано ефективність інвестицій у людський капітал і необхідність регулювання їх з боку держави.*

Ключові слова: *людський капітал, види та віддача інвестицій в людський капітал, показники ефективності інвестицій, період окупності.*

Аннотация. *Показаны виды, отдача и оценка инвестиций в человеческий капитал; раскрыты особенности распределения инвестиций. Обоснована эффективность инвестиций в человеческий капитал и необходимость регулирования их со стороны государства.*

Ключевые слова: *человеческий капитал, виды и отдача инвестиций в человеческий капитал, показатели эффективности инвестиций, период окупаемости.*

Annotation. *Show the species and the impact assessment of investment in human capital, to reveal peculiarities of distribution investments. To prove the effectiveness of investment in human capital and the need for regulation by the State.*

Keywords: *human capital, types and return on investment in human capital, performance of investment, payback period.*

У сучасний період в Україні великого значення набуває людський капітал – найцінніший з усіх видів капіталу. Одним із способів розвитку людського капіталу є інвестування в людину, тобто в її знання та вміння. Практика зарубіжних країн свідчить про те, що розвиток та удосконалення людського капіталу є однією з умов, що забезпечують досягнення високих темпів економічного розвитку країни. Ефективність економіки визначається якістю людського капіталу.

На сьогодні знання і кваліфікацію відносять до числа одних із найважливіших чинників економічного зростання і соціального прогресу суспільства. Приплив інвестицій в людський капітал в Україні передбачає довготривалі стратегічні цілі створення соціально орієнтованої економіки, що характеризується високим рівнем і якістю життя населення. Провідну роль у процесі формування загального людського капіталу має виконувати держава.

Тому для забезпечення стійкого розвитку економіки країни та всієї держави у цілому безумовного значення набуває послідовна державна політика стимулювання інвестицій у людський капітал.

© Скляр А. О., 2016

У сучасній економічній літературі велика увага приділяється ефективності інвестицій у людський капітал. Дослідженню цієї проблеми присвячені праці таких відомих українських вчених, як: О. Будякова, Н. Дучинська, О. Грішнова, А. Бикова, О. Івашина, О. Чмельова та ін. А також таких зарубіжних науковців, як: А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, Т. Шульц, Г. Беккер, С. Фішер та ін.

Метою цієї статті є обгрунтування ефективності інвестицій у людський капітал і необхідність регулювання їх з боку держави.

Людський капітал – це соціально-економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу [1].

Поняття «людський капітал» означає не лише усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі суспільства, а й визнання необхідності інвестування в людину, оскільки капітал набувається і збільшується шляхом інвестування (за рахунок обмеження поточного споживання) і приносить тривалий економічний ефект.

Інвестиції в людський капітал являють собою будь-які дії, що підвищують професійну кваліфікацію та продуктивні здібності людини, а отже, продуктивність її праці [2]. Таким чином, до інвестицій в людський капітал відносять витрати на підтримку здоров'я, на отримання загальної і спеціальної освіти, витрати, пов'язані з пошуком роботи, професійною підготовкою на виробництві, міграцією, народженням і вихованням дітей, пошуком економічно значущої інформації про ціни та заробіток.

Рис. 1. **Зв'язок якості життя з інвестиціями в людський капітал**

Виділяють такі види інвестицій в людський капітал [3]:

– витрати на освіту, включаючи загальну та спеціальну, формальну неформальну, підготовку за місцем роботи;

– витрати на охорону здоров'я, що складаються з витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, поліпшення житлових умов;

– витрати на мобільність мігруючих робітників;

– мотивація;

– пошук інформації і міграція;

– фундаментальні наукові розробки;

– екологія і здоровий спосіб життя;

– культура та дозвілля.

Не будь-які інвестиції в людину можна визнати економічно необхідними та суспільно доцільними. Наприклад, витрати, пов'язані з навчанням кримінальної діяльності, з вихованням антисоціальних рис характеру, не можна визнати інвестиціями в людський капітал, оскільки вони завдають шкоди суспільству і не сприяють розвитку людини.

Джерелом вкладень в людський капітал може виступати держава (уряд), недержавні громадські фонди й організації, регіони, окремі фірми, домогосподарства (індивіди), міжнародні фонди й організації, а також освітні установи.

На сьогодні роль держави в цій галузі достатньо велика. Держава застосовує і стимули, і примусові заходи, спрямовані на примноження людського капіталу. До примусових належать обов'язкова для всіх формальна шкільна освіта в установленому обсязі, обов'язкові медичні профілактичні заходи (наприклад, щеплення) тощо. Але основними є стимулюючі заходи.

Уряд використовує два дійових способи для стимулювання приватних інвестицій у людський капітал, причому цей вплив здійснюється за допомогою економічних ринкових заходів. По-перше, через систему податків

і субсидій держава впливає на доходи тих, хто здійснює такі інвестиції. По-друге, уряд може регулювати ціни на інвестиції в людський капітал, регулюючи ціни використовуваних для цих ресурсів. Особливо велика роль держави у двох найважливіших сферах формування людського капіталу – в освіті й охороні здоров'я.

Все більше у створенні активів людського капіталу зростає роль окремих підприємств. Часто вони стають найефективнішими виробниками цього капіталу, оскільки здійснюють підготовку персоналу відповідно до поточних і перспективних потреб виробництва, а також мають достовірну інформацію про перспективні напрями капіталовкладень у навчання та професійну підготовку. Однак підприємствам притаманний прагматичний підхід: вони роблять інвестиції в людський капітал лише доти, доки вони приносять економічну віддачу. Саме тому в цивілізованому світі держава економічними методами заохочує підприємства до інвестування в людський капітал.

Для оцінки ефективності інвестиційних вкладень у людський капітал використовують цілий ряд критеріїв і показників. В економічній літературі використовуються такі критерії, або показники, ефективності інвестицій в людський капітал [4]:

- максимізація різниці між прибутком і витратами;
- період окупності (віддача) інвестицій;
- чиста поточна (приведена) вартість;
- співвідношення витрат і прибутку;
- відношення різниці граничних доходів до різниці граничних витрат;
- щорічний чистий дохід;
- внутрішня норма віддачі.

Інвестуючи у своїх працівників, підприємства активізують їхню трудову віддачу, підвищують продуктивність праці, скорочують витрати робочого часу, зміцнюють свою конкурентоспроможність. Кошти вкладаються в організацію професійної підготовки та підвищення кваліфікації, на профілактичні заходи для зміцнення здоров'я працівників, у цілому – на підвищення якості трудового життя.

Науково-технічний прогрес потребує значних витрат, пов'язаних із оновленням знань. Формальна освіта вже давно не єдиний і недостатній метод підготовки людини навіть до трудової діяльності, не кажучи вже про весь комплекс людської життєдіяльності. Отримання диплому та початок трудової діяльності мають стати не завершенням процесу освіти, а лише закінченням її загальної, попередньої стадії і початком більш спеціалізованого тривалого процесу набуття професійної кваліфікації, компетентності.

На думку автора, для досягнення найбільшої ефективності інвестицій у людський капітал необхідно забезпечити якісні зміни в самій системі освіти для надання можливостей людині багатогранно розвиватися як духовній, творчій і здоровій особистості відповідно до вимог сучасного розвитку України; створити умови для зацікавленої участі суспільства в розвитку освіти; сприяти ефективній конкурентоспроможності та стійкому соціально-економічному розвитку регіонів.

Зрозуміло, що для вирішення таких масштабних завдань необхідно не тільки розробити програмні заходи, але і постійний науковий супровід, без чого складно добитися ефективного функціонування всієї системи освіти як основної складової розвитку інтелектуального потенціалу України.

Отже, поки що держава є основним інвестором у людський розвиток. Тому необхідно створити умови для збільшення інвестицій підприємствами. Це можливо здійснити на основі суттєвого зростання доходів населення, підвищення рівня ефективності підприємств і впровадження на них сучасного кадрового менеджменту, спрямованого на розвиток персоналу. У той же час інвестиції держави у людський розвиток і формування людського капіталу мають збільшуватись. Необхідно заохочувати та підтримувати бажання персоналу здобувати вищу освіту, створювати умови для підвищення його культурного рівня, охорони здоров'я.

Людський капітал став не тільки головним чинником стійкого економічного розвитку суспільства. Інвестуючи в людський капітал, держава вирішує проблеми також соціальної стабільності. Залучення інвестицій в людський капітал, ефективне їх використання здатне дати могутній поштовх економічному розвитку національної економіки України і виходу її в розряд провідних держав світу. Перспективою подальших наукових досліджень у цьому напрямі є розробка методики визначення ефективності інестицій у людський капітал.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Писаревська Г. І.

Література: 1. Крисанова Т. Н. Загальна модель аналізу вигід і витрат при інвестиціях в людський капітал. Харків: Фенікс, 2001. 298 с. **2.** Кошулько О. П. Інновації в управлінні людським й інтелектуальним капіталами. *Про-*

блеми науки. 2007. № 5. С. 45–48. **3.** Назарова Г. В., Семенченко А. В. Професійно-кваліфікаційна структура трудових ресурсів промислових підприємств. *Бізнес Інформ.* 2013. № 11. С. 223–228. **4.** Писаревська Г. І. Проблеми оцінки ефективності системи управління персоналом на підприємстві. *Бізнес Інформ.* 2015. № 2. С. 245–247.

АНАЛІЗ МЕТОДІВ ДОБОРУ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ

УДК 356.08

Скрипниченко Р. О.

Магістрант 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано методи добору персоналу, що використовуються в установах державної служби. Наведено елементи вимог до кандидатів на посади в державній службі. Визначено специфіку використання основних методів добору державних службовців.*

Ключові слова: *державна служба, добір персоналу, методи добору державних службовців.*

Аннотация. *Проанализированы методы подбора персонала, использующиея в государственной службе. Приведены элементы требований к кандидатам на должности государственной службы. Определена специфика использования основных методов подбора государственных служащих.*

Ключевые слова: *государственная служба, подбор персонала, методы отбора государственных служащих.*

Annotation. *The analysis of methods for public service staff recruitment has been conducted. The elements of the requirements to applicants for public service positions have been listed. The specificity of the basic methods for public servant recruitment has been determined.*

Keywords: *public service, personnel recruitment, methods of selection of civil servants.*

Реалізація реформ сьогодення потребує високої професійної компетентності державних службовців, обумовлює необхідність підвищення результативності добору викокваліфікованих кадрів в органи державного управління, які сумлінно й ефективно будуть виконувати покладені завдання, матимуть мотивацію служити народу України якнайкраще.

Шляхи удосконалення професійної компетентності державних службовців досліджували Н. Гончарук, О. Воронько, С. Дубенко, Н. Липовська, Т. Пахомова, Г. Назарова, С. Мішина та ін. [1–8].

Однак, незважаючи на значну кількість праць, пропонуємо сконцентрувати увагу на виробленні практичних рекомендацій щодо функціонування основних методів добору персоналу державної служби.

Мета статті полягає в аналізі методів добору персоналу державної служби та розробці практичних рекомендацій щодо їх реалізації.

Кожна організація виділяє обов'язкові та бажані вимоги до кандидатів на заняття посад державної служби. У науковій літературі зустрічаються дві традиційні моделі кваліфікаційних характеристик: схема А. Роджера та схема класифікації Д. Манро-Фрейзера. Схема А. Роджера включає набір таких ключових елементи вимог до кандидатів, як [3, с. 344]:

- фізичні характеристики – здоров'я, зовнішність, статура, манера поведінки та мовлення;
- знання – освіта, спеціальність, професійний досвід;
- загальний інтелект – загальні інтелектуальні здібності;
- особливі здібності – технічні навички, здатність легко говорити та рахувати;
- інтереси – інтелектуальні, практичні, конструкторські, пов'язані з фізичною активністю, соціальні, творчі;

© Скрипниченко Р. О., 2016

– характер – терпимість, впливовість, твердість, надійність, упевненість у собі;

– середовище – сімейне коло, професії членів сім'ї.

Схема Д. Манро-Фрейзера включає такі вимоги до кандидатів [3, с. 344]:

– вплив на інших – фізіологічні характеристики, зовнішність, мова та манера поведінки;

– набута кваліфікація – освіта, професійна підготовка, досвід роботи;

– природні здібності – природна кмітливість, здатність до навчання;

– мотивація – цілі, які ставить перед собою людина, послідовність, рішучість та успіх у їх досягненні;

– адаптивність – емоційна стійкість, стресостійкість, здатність налагоджувати контакти з людьми.

Український дослідник питань кадрового менеджменту В. Воронько акцентує увагу на таких елементах вимог до кандидатів [4, с. 108]:

– фізичний вигляд – вік, зріст, стать, здоров'я, зовнішній вигляд;

– досягнення – кваліфікація, досвід;

– інтелект – розум, тямовитість, пам'ять, швидкість мови, логіка мислення, чітке вираження думки;

– спеціальні – здібності до обчислення, креслення, музичні, художні;

– інтереси – до суспільної праці, до влади, престижу, кар'єрні;

– риси характеру – ініціативність, самостійність, відповідальність, емоційність;

– зовнішні умови – домашні, соціально-побутові, фінансові, можливості командирувань.

Інший дослідник питань управління персоналом Ф. Хміль наголошує на обов'язковості введення такого документа, як професіограма – детальна характеристика виробничих, організаційних, технічних, психологічних та інших особливостей і функцій певної професії, знання і володіння якими необхідне для адаптації й ефективної роботи працівника на конкретному робочому місці [7, с. 211].

Конкретні кваліфікаційні вимоги до кандидатів на посади державної служби визначені Посадовою інструкцією, яку розробляє служба персоналу у співпраці з іншими посадовими особами органу виконавчої влади відповідно до Довідника типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців [2].

Законом України «Про державну службу» від 17.11.2011 № 4050-VI введено компетентністний підхід до управління персоналом державної служби.

Для кожної посади служба персоналу з лінійними керівниками розробляє профіль професійної компетентності посади державної служби, тобто комплексну характеристику посади державної служби, що містить визначення змісту виконуваної за посадою роботи та перелік спеціальних знань, умінь і навичок, необхідних державному службовцю для виконання посадових обов'язків.

Отже, в органах виконавчої влади існують два ключових документи: посадова інструкція і профіль професійної компетентності посади державної служби, де сконцентровано набір вимог до кандидатів на посади державної служби. Отже, метою добору персоналу державної служби є відбір найкращих кандидатів, що повною мірою відповідають зазначеним вимогам.

В табл. 1 наведені методи добору персоналу [3; 5; 7].

Таблиця 1

Характеристика методів добору персоналу в державній службі

Метод	Характеристика	Можливість застосування в державній службі
1	2	3
Метод біографічних даних	Вивчення аспектів особистої трудової біографії кандидата під кутом його можливостей вступу на державну службу та придатності кваліфікаційним вимогам посади. Цей метод дозволяє оцінити відповідність кандидата формальним критеріям – освіта, досвід роботи, вік, стать, зовнішні дані тощо	часткова
Співбесіда або кваліфікаційна розмова	Цей метод щодо одержання інформації за допомогою словесної комунікації дозволяє спрогнозувати майбутні показники діяльності та порівняти з іншими кандидатами	часткова
Проведення конкурсу	Цей метод синтезує в собі інші методи добору, основною його метою є створення атмосфери змагальності між кандидатами для виявлення найкращого претендента	повна
Тестування на виявлення інтелектуальних здібностей, професійної придатності	Тести можуть бути соціометричними (визначати індивідуально-психологічні властивості людини), на виявлення розумових здібностей (загальний рівень розумового досвіду, спілкування, уміння оперувати числами), імітаційними (моделюють різноманітні умови праці)	часткова

Закінчення табл. 1

1	2	3
Випробування	Дозволяє у практичних умовах оцінити здатність працівника займати посаду, адаптуватись до умов роботи, пристосуватись до цінностей корпоративної культури організації	часткова
Матричний метод оцінки якостей, наявних здібностей	В балах оцінюються фактичні здібності претендентів і зіставляються з кваліфікаційними вимогами	часткова
Методи графологічних експертиз і поліграфів	Перший метод базується на теорії визначення особистих якостей людини на основі її почерку. Другий метод дає змогу визначити правдивість відповідей кандидата на «детекторі брехні». У застосуванні цих методів є прихильники і противники, але їх правовий аспект не визначено законодавством України про проходження державної служби	обмежена
Метод вільного добору	Рішення про відбір приймається одноособово лінійним керівником на основі особистісного враження	часткова

Слід зазначити, що на практиці позиція служби персоналу у процесі добору кандидатів на посади державної служби є досить пасивною. Так, спеціалісти служб персоналу не проявляють ініціативу щодо залучення максимальної кількості кандидатів до конкурсу, вони, відповідно до законодавства, надають оголошення у засоби масової інформації та чекають на звернення громадян із цього приводу. Спеціалісти служб персоналу не користуються своїм правом щодо пошуку фахівців самостійно, наприклад, на сайтах пошуку роботи, в інших органах державного управління. Крім того, законодавством визначено використання такого методу добору, як співбесіда. Цей метод дозволяє оцінити практичний досвід кандидата, його уміння та навички вирішення конкретних завдань, оцінити його поведінкові характеристики, однак на практиці часто цей метод дублює проведення іспиту, питання ставляться щодо знань законодавства у сфері державної служби. Отже, роль служби персоналу у доборі державних службовців обмежуються документальним супроводженням процесу проведення конкурсу.

Таким чином, науковим результатом цього дослідження є розробка рекомендацій щодо обґрунтованого вибору методів добору персоналу в державній службі України.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мішина С. В.

Література: 1. Про державну службу: Закон України від 17.11.2011 № 4050-VI // Офіційний вісник України. 2012. № 4. Ст. 115. **2.** Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців: наказ Національного агентства України з питань державної служби від 13.09.2011 № 11. URL: http://nads.gov.ua/control/uk/publish/article?showHidden=1&art_id=501908&cat_id=501532&ctime=1316084708280. **3.** Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2008. 832 с. **4.** Воронько О. Кадровий менеджмент: навч. посіб. Київ: Професіонал, 2004. 192 с. **5.** Гончарук Н., Мельничук Д. Управління персоналом: навч. посіб. Київ: Кондор, 2009. 308 с. **6.** Пахомова Т. Управління персоналом: навч. посіб. Київ: Кондор, 2006. 308 с. **7.** Липовська Н. Управління персоналом. Київ: Академвидав, 2006. 488 с. **8.** Назарова Г. В., Мішина С. В. Управління діловою кар'єрою: навч. посіб. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2013. 295 с.

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СИСТЕМІ ГОСПОДАРСЬКИХ ВІДНОСИН

УДК 346

Слобода А. С.

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

Анотація. *Розглянуто проблеми розвитку підприємницької діяльності в системі господарських правовідносин України. Особливу увагу приділено проблемам розвитку підприємництва в Україні, а також визначено роль державної політики в розвитку підприємництва.*

Ключові слова: *підприємництво, бізнес, господарські відносини.*

Аннотация. *Рассмотрены проблемы развития предпринимательской деятельности в системе хозяйственных правоотношений Украины. Особое внимание уделено проблемам развития предпринимательства в Украине, а также определена роль государственной политики в развитии предпринимательства.*

Ключевые слова: *предпринимательство, бизнес, хозяйственные отношения.*

Annotation. *This article deals with the problems of development of business activity in the system of economic relations of Ukraine. Particular attention is paid to the problems of development of business in Ukraine, as well as defining the role of public policy in the development of entrepreneurship.*

Keywords: *entrepreneurship, business, business relations.*

Важливішою передумовою розвитку ринкової економіки є розробка до неї відповідної законодавчо-правової основи, підтримка підприємництва та освоєння ним ринку на різних рівнях і напрямках. У теперішній час основні засади ринкової економіки передбачають повну господарську самостійність усіх видів підприємств та організацій, що функціонують у народному господарстві нашої країни. Розгляд економічної бази громадянського суспільства юридичною наукою, перш за все, повинен передбачати дослідження та регулювання економічних відносин. При цьому зараз підхід науковців до цього питання може істотно різнитися, що пов'язано з проблемою відсутності системного підходу в нормативно-правових документах до питання регулювання основ економічного ладу.

Саме підприємництву належить важлива роль стосовно забезпечення сталого економічного зростання, а також підвищення інноваційного потенціалу України. Ефективна взаємодія великого, малого та середнього бізнесу дала змогу країнам із ринковою економікою досягти високого конкурентного статусу на світовій арені [1]. В Україні найбільш поширеними організаційними формами підприємництва, що дозволяють позитивно розв'язувати економічні та соціальні проблеми, є мале та середнє підприємництво. Вони забезпечують більше половини ВВП та дві третини загальної кількості робочих місць, чверть експорту та таку саму частку прямих іноземних інвестицій [2, с. 110]. Успішний розвиток малого та середнього бізнесу є запорукою формування середнього класу та передумовою забезпечення соціальної стабільності.

Дослідженням питання, що розглядається, займалася ціла низка провідних учених у галузі економіки та права, серед них Альтман Р., Барні Дж., Ван Хорн Дж., Дженінг Х., Румелт Р., Спрінгейт К. Серед вітчизняних можна назвати таких як: Авер'янов В., Варналій З., Коростей В., Мамутов В., Саніахметова Н. та ін., проте залишаються недостатньо дослідженими питання вдосконалення правових механізмів регулювання підприємництва.

Метою цього дослідження є аналіз основних напрямів і проблем розвитку підприємництва в Україні, визначення ролі державної політики у розвитку підприємництва. У нашій країні право на підприємницьку діяльність виступає однією із найголовніших складових у системі відносин правового господарського порядку та має закріплення не тільки в нормативно-правових актах, що регулюють підприємницьку діяльність, а й на конституційному рівні. Ст. 42 Господарського кодексу України визначає підприємницьку діяльність як самостійну, ініціативну, систематичну, на власний ризик діяльність із виробництва продукції, виконання робіт, надання послуг і заняття торгівлею з метою одержання прибутку [3]. В Україні поняття «підприємництво» та «бізнес» сприймаються як слова-синоніми. Сутністю підприємництва є знаходження чогось нового, того, чого не було раніше в структурі виробництва, в соціумі чи суспільстві. Відповідно до Закону України «Про підприємництво» основними ознаками підприємництва виступає: самостійність, відповідальність за прийняття рішень, їх наслідки, ризик, ініціативність, активний пошук нових, оригінальних рішень, орієнтація на досягнення комерційного успіху, прагнення до збільшення прибутків тощо [4, с. 135]. Тоді як бізнес – це репродуктивна діяльність у сфері організації, виробництва, розподілу та реалізації товарів і послуг без новаторства, без ініціативи в розвитку інноваційних процесів.

© Слобода А. С., 2016

Комплексний характер повинна мати саме проблема підтримки підприємницької діяльності в Україні, а також включати такі аспекти: вдосконалення та розробку нових законодавчих документів, які би відповідали сучасним реаліям із підходів до власності та форм її захисту, також створення більш сприятливого інвестиційного та податкового режимів механізму державного контролю та регулювання підприємницької діяльності. Саме розробка відповідної законодавчої бази розвитку підприємництва передбачає собою встановлення правових забезпечень захисту та свободи приватної власності, розробку нормативних документів, спрямованих саме на спонукання підприємництва, скасування положень, що гальмують розвиток приватної ініціативи. Закон України від 22 березня 2012 року «Про розвиток та державну підтримку малого та середнього підприємництва» повинен надати малому та середньому бізнесу фінансову, інформаційну, консультаційну підтримку, сприяти підготовці та підвищенню кваліфікації працівників, надати допомогу в галузі інновацій, науки та промислового виробництва, здійсненні експортної діяльності [2, с. 114].

Методом впливу держави на підприємницьку діяльність в умовах обмеженого фінансування є його оподаткування. В Україні регулюванням оподаткування займається Податковий кодекс України. Враховуючи, що 75–85 % державного бюджету являють собою податкові надходження, а на підтримку бізнесу, без значної шкоди для студентів, працівників бюджетних установ та пенсіонерів, потрібно збільшити податки знову ж таки з бізнесу. Для ефективної реалізації положень законопроектів їх слід доповнити статтями, які передбачають механізми реалізації норм прямих дій, що містяться у ньому. Наприклад, якщо говорити про компенсацію підприємцям відсоткової ставки за кредитами, необхідно визначити, за яких умов можна отримати таку компенсацію, які документи необхідні та куди для цього потрібно звернутися. Нині в умовах обмеженого фінансування (майже повної відсутності фондів із розвитку бізнесу) методом впливу держави на бізнес залишається оподаткування [4, с. 140]. Методи та форма оподаткування підприємництва та бізнесу відіграє важливу роль: вони визначають як його розвиток, так і ефективність отримання коштів до бюджету від суб'єктів підприємницької діяльності. Як зазначають дослідники, законодавче закріплення права на підприємницьку діяльність фактично займає одну із центральних ланок усього механізму ринкової економіки. Крім того, зазначене право підприємницької діяльності разом із правом приватної власності фізичних і юридичних осіб становить правову основу ринкової економіки [5].

Задля подальшого розвитку сфери підприємництва в Україні основними напрямами державної політики можуть виступати: змінення нормативно-правової бази, особливо в податковій сфері, яка забезпечує свободу підприємницької діяльності та визначення суб'єктного складу такого права; з метою забезпечення вільного ціноутворення обмежити вплив монополії; створення ефективних засад або механізмів фінансової та інвестиційної підтримки підприємцям. Також створення уповноваженого органу у сфері розвитку середнього та малого бізнесу сприятиме розвитку його інфраструктури, тобто створенню бізнес-центрів, фондів підтримки малого підприємництва, науково-технічних центрів і лізингових компаній. Соціально-економічна роль і значущість малого підприємництва для економіки країни обумовлюють необхідність пошуку нових шляхів розв'язання наявних проблем його функціонування та розвитку.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, старший викладач Капустян Н. М.

Література: 1. Кампо В. М. Легальне підприємництво як фундаментальна основа конституційного ладу України. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ppip/2010_9/Kampo%20i%20Co.pdf. **2.** Кириченко О. А., Ваганів К. Г. Стратегія розвитку малого та середнього бізнесу в Україні. *Актуальні проблеми економіки.* 2008. № 1 (79). С. 110–115. **3.** Господарський Кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. 2003. № 18. Ст. 144. **4.** Яворська Л. М., Селезень С. В. Економіко-правові тенденції розвитку малого підприємництва в Україні. *Вісник Національного університету "Юридична академія України імені Ярослава Мудрого".* Серія: Економічна теорія та право. 2013. № 2. С. 134–141. **5.** Іщук С. І. Право на підприємницьку діяльність у структурі економічних засад громадянського суспільства в Україні // Наукові праці МАУП. 2014. Вип. 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npmaup_2014_1_7.

РОЛЬ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

УДК 371.1

Слобода А. С.

Студент 3 курса
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрены проблемы, связанные с заключением коллективного договора на предприятии. Проанализирована действующая нормативно-правовая база, регулирующая процедуру заключения коллективного договора. Предложены механизмы по регулированию вопросов обязательности заключения коллективного договора на предприятии.*

Ключевые слова: *коллективный договор, профсоюзная организация, трудовые отношения.*

Анотація. *Розглянуто проблеми, що пов'язані з укладенням колективного договору на підприємстві. Проаналізовано чинну нормативно-правову базу, що регулює процедуру укладення колективного договору. Запропоновано механізми врегулювання питань про обов'язковість укладення колективного договору на підприємстві.*

Ключові слова: *колективний договір, профспілкова організація, трудові відносини.*

Annotation. *This article discusses the existing problems related to the conclusion of a collective agreement at the enterprise. Analyzed the existing legal framework governing the procedure for collective bargaining.Proposed settlement mechanisms the issue of mandatory collective bargaining at the enterprise.*

Keywords: *collectiveagreement, labor organization, labor, relations.*

Безусловно, наиболее действенным механизмом урегулирования трудовых и социально-экономических вопросов на предприятии или организации является коллективный договор. Это, прежде всего, обусловлено необходимостью приспособления большого количества "трудовых" норм к определенным производственным и жизненным нуждам, которые возникают среди определенного круга лиц – работников предприятия. Современное договорное регулирование трудовых правоотношений вышло за рамки конкретного предприятия и тем самым потеряло свой локальный характер.

Исследованием вопроса, который рассматривается, занимался целый ряд ведущих отечественных ученых в отрасли экономики и права, среди них Стечинский Б. С., Зуб И. В., Ротан В. Г., Прокопенко В. И., Филипенко П. Д. и другие, однако остаются неусовершенствованными вопросы по регулированию роли коллективного договора в сфере трудовых правоотношений.

Исследовав нормы действующего законодательства о труде, можно прийти ко мнению, что специальными нормативными актами, которые регулируют заключение, действие и прекращение трудовых договоров, является Кодекс законов о труде (далее по тексту – КЗоТ) и Закон Украины «О коллективных договорах и соглашениях». Согласно Закону Украины «О коллективных договорах и соглашениях» коллективный договор – это соглашение, которое заключаются на основе действующего законодательства, принятых сторонами обязательств с целью регулирования производственных, трудовых и социально-экономических отношений и согласования интересов работников и работодателей [1]. В ст. 10 КЗоТ закреплено, что коллективный договор может заключаться в структурных подразделениях предприятия, учреждения, организации в пределах компетенции этих подразделений, но норм, которые бы устанавливали обязательность их заключения, в Законе Украины и КЗоТ не содержится [2]. Подобных норм нет и во всем законодательном массиве, призванном регулировать трудовые отношения. Напротив, в ряде законов содержатся нормы, свидетельствующие о добровольности заключения коллективного договора.

Следовательно, для заключения коллективного договора предприятию необходимо наличие таких условий: 1) использовать наемный труд; 2) являться юридическим лицом. Как справедливо подчеркивают Стечинкий Б. С., Зуб И. В., и Ротан В. Г., не возникает проблем с приобретением статусом организации как юридического лица. Намного сложнее определить такой признак сторон коллективного договора, как использование наемного труда.

В свою очередь, Прокопенко В. И. определяет, что целью коллективного договора является улучшение хозяйственной деятельности предприятия, повышение его рентабельности и качество выпускаемой продукции, обеспечение трудящимся возможности принимать участие в управлении производством, усовершенствование

© Слобода А. С., 2016

вознаграждения за труд, поднятие уровня охраны труда, материально-технического и культурного уровня рабочих [3, с. 19].

В литературе обращается внимание на то, что структурные подразделения, в которых заключается коллективный договор, должны быть экономически и финансово самостоятельными, иметь организационные и материальные возможности для реализации дополнительных льгот, а также условий регулирования социально-экономических и трудовых отношений с учетом специфики подразделения. Отдельные ученые не видят смысла в заключении коллективных договоров в пределах структурных подразделений. Так, Филипенко П. Д. отмечает, что сохранение в рамках Трудового кодекса, права на заключение коллективных договоров по структурным подразделениям юридических лиц нельзя рассматривать как положительную сторону кодекса [4].

Коллективный договор можно рассматривать также и как элемент метода правового регулирования трудовых отношений. Так, одним из таких элементов является сочетание государственного и договорного регулирования трудовых и тесно связанных с ним отношений. Оно обусловлено необходимостью учитывать интересы сторон трудовых отношений и государства, обеспечить его гибкость управления трудом со стабильной системой трудовых прав и гарантий, предоставляемых работникам.

В современных коллективных договорах такие разделы, как «Охрана здоровья и организация отдыха рабочих», «Медицинское обслуживание и санитарно-курортное лечение работников и пенсионеров организации», «Культурное обслуживание и организация физкультурно-оздоровительной работы», встречаются очень редко и то, только в крупных предприятиях. Данная ситуация объясняется отсутствием денежных средств на финансирование социальных программ или нежеланием работодателя жертвовать частью прибыли на вышеуказанные цели.

Однако не все положения данного раздела потеряли свою актуальность на современном европейском этапе. Почти всеми коллективными договорами подразумевается материальное стимулирование работников за производственные результаты, выплаты вознаграждений и т.д. Но фактически большая часть предприятий их совсем не проводит.

На государственном уровне закрепляются минимальные трудовые права работников и гарантии их реализации, определяется правовой статус субъектов трудового права, устанавливается порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и т.д. В то же время особенности и специфика труда в отдельных отраслях и на отдельных предприятиях побуждают стороны трудовых правоотношений самим принимать нормы, с помощью которых достигается полнота правового обеспечения их прав и обязанностей. Критерием законности таких локальных норм становится принцип трудового права, по которому права работников, которые определены на централизованном уровне, не должны ухудшаться вследствие их конкретизации на уровне предприятий [5].

Как мы видим, проблема четкого законодательного определения понятийного аппарата законодательства о труде частично остается неразрешенной, что не способствует наработке зависимой законодательной базы в контексте европейских традиций.

Таким образом, коллективный договор должен занимать принципиально важное место в локальном регулировании труда, а также стать настоящей «конституцией» предприятия.

Если в Кодексе законов о труде Украины или в других законах не все интересы сторон трудовых отношений можно учитывать, то в коллективных договорах их можно как минимум предвидеть. Потенциальные возможности в коллективном договоре в полном объеме не были еще реализованы. Много положений коллективного договора дублируют положения централизованного законодательства. В содержании коллективного договора также необходимо уделять больше внимания стимулированию оплаты труда, а также созданию соответствующих социально-бытовых условий труда.

Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент Силенко Н. Н.

Литература: 1. Про колективні договори і угоди: Закон України від 07.03.1993 № 36 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3356-12. **2.** Кодекс Законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/кзпп. **3.** Рибницький Г. В. Колективний договір в умовах ринкової економіки: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2010. 19 с. **4.** Филипенко П. Д. Признаки трудовой правосубъектности рабочих в трудовых правоотношениях. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipch_2013_1_20. **5.** Цесарський Ф. Н. Розвиток уявлень про колективний договір. URL: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/soc_gum/vapnu/2009_4/16Tsesar.pdf.

ОСОБЛИВОСТІ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІНОЗЕМНОГО ІНВЕСТУВАННЯ В УКРАЇНІ

УДК 330.322.1(477)

Сметанкін А. С.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто особливості нормативно-правового забезпечення іноземного інвестування в Україні. Висвітлено основні недоліки й обмеження правової бази інвестиційної діяльності. Проаналізовано заходи щодо вдосконалення нормативно-правової бази у сфері іноземного інвестування.*

Ключові слова: *державне регулювання, інвестиційна діяльність, інвестиції, інвестиційне законодавство, інвестиційний клімат.*

Аннотация. *Рассмотрены особенности нормативно-правового обеспечения иностранного инвестирования в Украине. Освещены основные недостатки и ограничения правовой базы осуществления инвестиционной деятельности. Проанализированы меры для усовершенствования нормативно-правовой базы в сфере иностранного инвестирования.*

Ключевые слова: *государственное регулирование, инвестиционная деятельность, инвестиции, инвестиционное законодательство, инвестиционный климат.*

Annotation. *Considered the features of legal support of foreign investment in Ukraine. Highlights the main disadvantages and limitations of the legal base of investment activity. Analyzed the measures for improvement of the legal base in the sphere of foreign investment.*

Keywords: *government regulation, investment activity, investment, investment legislation, investment climate.*

Оптимізація нормативно-правової бази щодо сприяння залученню та регулюванню інвестицій є одним із головних чинників формування привабливого інвестиційного клімату, який дозволяє підвищити міжнародну інвестиційну привабливість України, значно збільшити обсяги інвестицій, забезпечити захист інвестора від інвестиційних ризиків. Інвестиції відіграють велику роль у становленні й економічному розвитку економіки України. Так, трансформація і модернізація промисловості, розвиток соціальної сфери та сфери послуг неможливі у наш час без залучення середньо- та довгострокових кредитів. Тому питання правового регулювання іноземного інвестування є актуальним і необхідним для вивчення.

Питання державного регулювання інвестиційної діяльності були висвітлені у працях таких науковців, як: Г. Бірмана, І. Бланка, С. Брю, *Л.* Борщ, В. Вергуна, Т. Вітopта, О. Вовчака, *Д.* Дарнінга, *Д.* Ніркота, І. Кембелла, Г. Кулінченко, Т. Майорова, *Д.* Мілера, А. Пересада, М. Портера, М. Татаренка, С. Трифонова, Р. Холта та ін. Татаренко Н. та Поручник А. вважають, що найважливішим джерелом економічного зростання є інвестиції, економічна природа яких полягає у використанні додаткової частки суспільного продукту, національного доходу для збільшення кількості та якості елементів продуктивних сил суспільства [1]. А. Пересада поділяє інвестиції на фінансові, реальні, інноваційні й інтелектуальні [2]. С. Мочерний трактує інвестиції як "довготермінові вкладення капіталу в різні сфери та галузі народного господарства всередині країни та за її межами з метою привласнення прибутку [3]. Однак питання про правове регулювання інвестиційної діяльності є багатогранним, має багато особливостей і не є достатньо дослідженим.

Метою дослідження є виявлення особливостей і недоліків нормативно-правового забезпечення інвестиційної діяльності в Україні, розроблення заходів для удосконалення державної політики у сфері іноземного інвестування та налагодження інвестиційного клімату.

Нормативно-правове поле функціонування іноземного інвестування в Україні представлено такими законами: «Про інвестиційну діяльність» [4], «Про режим іноземного інвестування» [5], «Про захист іноземних інвестицій в Україні» [6], «Про інститути спільного інвестування» [7], «Про підготовку та реалізацію інвестиційних проектів за принципом «єдиного вікна» [8], «Про стимулювання інвестиційної діяльності у пріоритетних галузях економіки з метою створення нових робочих місць» [9].

Аналізуючи нормативно-правову базу, можна виділити такі інструменти державного регулювання іноземного інвестування: надання інвесторам податкових і митних пільг, дотацій, субсидій і субвенцій, використання механізму державно-приватного партнерства, застосування норм пришвидшеної амортизації, необхідність проведення експертизи інвестиційних проектів, надання державних і місцевих гарантій з метою забезпечення вико-

© Сметанкін А. С., 2016

нання боргових зобов'язань за запозиченнями суб'єкта господарювання, визначення умов користування природними ресурсами, ліцензування деяких видів господарської діяльності, встановлення у деяких випадках державних фіксованих і регульованих цін і тарифів, надання кредитів на пільгових умовах тощо.

Однак нормативно-правова база містить певні недоліки, які погіршують привабливість інвестиційного клімату України. Так, згідно з Законом України "Про режим іноземного інвестування" [5] державна реєстрація іноземних інвестицій здійснюється лише після фактичного їх внесення. Це є значною перешкодою до залучення іноземних інвестицій.

Гальмуючим чинником покращення інвестиційного клімату в Україні є система надання дозволів, яка є недосконалою і потребує системного реформування. Кількість документів дозвільного характеру нараховується близько 90, що створює незручності у реєстрації і використанні інвестицій. Також до гальмуючих чинників слід віднести систему гарантій, яка через численні зміни у законодавстві стала надмірно складною і суперечливою у правозастосуванні, передусім це стосується такого виду державних гарантій іноземних інвестицій, як гарантії їх захисту від зміни законодавства. Так, прийнятий Закон України "Про режим іноземного інвестування" [5] скасував право спеціального законодавства для іноземних інвестицій проти змін у законодавстві протягом 10 років. Відтепер регулювання інвестицій, які були інвестовані в Україну, буде змінюватися під дією зміни національного законодавства, а ті інвестиції, які були зареєстровані до прийняття цього закону, мають право на використання законодавства на час їх реєстрації протягом 10 років. Така зміна спричинила плутанину щодо застосування податкового законодавства до підприємств з іноземними інвестиціям. Водночас нормативно-правова база не містить терміну, механізму, а також джерел виплати відшкодувань інвестору у разі припинення діяльності підприємства.

Одним із механізмів створення сприятливого інвестиційного клімату для залучення інвестицій в Україну є введення пільгового режиму інвестиційної діяльності у податковому, митному та валютному регулюванні. На сьогодні нормативно-правова база містить певні пільги для окремих суб'єктів інвестиційної діяльності, які здійснюють інвестиційні проекти із залученням іноземних інвестицій, що реалізувалися відповідно до державних програм розвитку пріоритетних галузей економіки, соціальної сфери та територій.

Однак найбільш дієвими методами поліпшення інвестиційного клімату є не зміна та вдосконалення нормативно-правової бази, а спеціальні режими господарювання, які дають можливість запровадити преференційні умови на окремих територіях і є інструментом державної інвестиційної політики. Такі режими використовуються на депресивних територіях для створення «точок економічного зростання» з метою залучення іноземних інвестицій, активізації підприємницької діяльності, нарощування експорту товарів тощо.

Одним із заходів із забезпечення сприятливого інвестиційного клімату може стати запровадження Стандарту діяльності виконавчих органів влади України. Уведення Стандарту дозволить забезпечити регіони необхідним набором інструментів для підвищення інвестиційної привабливості, управління і контролю якості адміністративних послуг, створити відсутню зараз систему обміну кращими практиками у сфері залучення інвестицій і роботи з інвесторами, удосконалювати механізм взаємодії бізнесу та влади.

Що стосується вдосконалення правової бази, то найважливішою задачею є створення системи гарантій для інвестора, згідно з якими інвестиції будуть захищені від частої зміни законодавства, а також від дискримінації з боку державних і місцевих органів влади. Інвестиційна політика України повинна гарантувати інвесторам відшкодування інвестицій, якщо інвестиційний проект зазнав невдачу.

Всі зазначені аспекти вдосконалення нормативно-правового регулювання іноземного інвестування в Україні слід ураховувати під час формування інвестиційної політики України, що має бути відображено у відповідних законодавчих актах для сприяння інвестиційного клімату.

Висновки. Нормативно-правове забезпечення процесу регулювання іноземного інвестування з моменту набуття Україною незалежності кілька разів зазнавало істотних змін, які стосувалися, головним чином, надання та наступного припинення дії пільг і преференцій для іноземних інвесторів, що негативно відбивалося на ефективності реалізації інвестиційних проектів за участі іноземного капіталу та призводило до погіршення інвестиційного клімату у країні. Часта зміна законодавчих умов забезпечення іноземного інвестування спричиняє плутанину щодо застосування законодавства до підприємств з іноземними інвестиціями, а складність у державній реєстрації погіршує інвестиційний клімат України. Однак, нормативно-правова база країни поступово модернізується та вдосконалюється, таким вдосконаленням є прийняття певних дотацій, пільг і субвенцій до інструментів державного регулювання, які спрямовані на стимулювання іноземних інвестицій.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Татаренко Н. О. Теорія інвестицій: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2000. 160 с. **2.** Сердюк М. А., Розметова О. Г., Пересада А. А. Правове регулювання іноземного інвестування в Україні. *Наукове видання КНУ*

ім. Тараса Шевченка. 2001. Вип. 50. С. 33–35. **3.** Майорова Т. В., Мочерний С. В. Інвестиційна діяльність: підручник. Київ: Центр учб. літ. 2009. 472 с. **4.** Про інвестиційну діяльність: Закон України від 18.09.1991 № 1560-XII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1560-12. **5.** Про режим іноземного інвестування: Закон України від 19.03.1996 № 93/96-ВР // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/93/96. **6.** Про захист іноземних інвестицій: Закон України від 18.09.1991 № 1560-XII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1560-12. **7.** Про інститути спільного інвестування: Закон України від 15.03.2001 № 2299-III // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2299-14. **8.** Про підготовку та реалізацію інвестиційних проектів за принципом «єдиного вікна»: Закон України від 21.10.2010 № 2623-VI // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2623-17. **9.** Про стимулювання інвестиційної діяльності у пріоритетних галузях економіки з метою створення нових робочих місць від 06.09.2012 № 5205-VI // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5205-17.

ВИБІР ПРІОРИТЕТНОГО НАПРЯМУ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ БАНКУ НА ОСНОВІ МЕТОДУ АНАЛІЗУ ІЄРАРХІЙ

УДК 336.763

Солоніченко К. О.

Магістрант 1 курсу навчання
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розроблено підхід до вибору інвестиційної діяльності банку з використанням методу аналізу ієрархій. За результатами дослідження визначено фактори формування інвестиційного напрямку банку. Запропоновано ієрархічну структуру прийняття рішень, що може бути основою вибору напряму інвестиційної діяльності банку.*

Ключові слова: *інвестиційна діяльність банку, метод аналізу ієрархій, ієрархічна структура, інституційна гнучкість, інституційні обмеження.*

Аннотация. *Разработан подход к выбору инвестиционного направления банка с использованием метода анализа иерархий. По результатам исследования определены факторы формирования инвестиционного направления банка. Предложена иерархическая структура принятия решений, которая может быть основой выбора направления инвестиционной деятельности банка.*

Ключевые слова: *инвестиционная деятельность банка, метод анализа иерархий, иерархическая структура, институциональная гибкость, институциональные ограничения.*

Annotation. *The article is designed approach to the selection of the investment direction of the bank using the method of analysis of hierarchies. According to the study factors of investment bank areas were identified. A hierarchical structure of decision-making, which can be the basis of choosing the direction of investment bank, was proposed.*

Keywords: *investment bank operations, method of analysis of hierarchies, hierarchical structure, institutional flexibility, institutional limits.*

Банки повинні підтримувати високі показники своєї діяльності та забезпечувати ефективне функціонування на ринку банківських послуг. Для цього їм потрібно обрати найефективніший напрям інвестиційної діяльності. У науковій економічній літературі на цей час існує значна кількість публікацій, в яких автори надають різні підходи до формування ефективного інвестиційного напряму. Окремі аспекти знайшли своє відображення в роботах провідних українських і зарубіжних учених. Серед українських можна виділити Я. Белінську [1], І. Кравчука [2],

© Солоніченко К. О., 2016

А. Лактіонову [3]. Проте недостатньо розглянутим залишається питання визначення пріоритетного напряму інвестиційної діяльності банку.

Метою статті є вибір пріоритетного напряму інвестиційної діяльності банку на основі факторів її формування з використанням методу аналізу ієрархії.

На вибір інвестиційного напряму банку впливають як зовнішні, так і внутрішні фактори (рис. 1).

Рис. 1. **Фактори впливу на напрямок інвестиційної діяльності банку**

Згідно з рис. 1 основним фактором, який впливає на вибір інвестиційного напряму банку, є інституційна гнучкість прийняття рішень, яка є обраною функцією інституційних обмежень, які спрямовані на обмеження свободи прийняття рішень в інвестиційній діяльності банків із позиції її обсягів і структури, оперативності та рівня ризику [1].

До ринкових чинників належать прибутковість, ліквідність і рівень ризику, на інвестиційну стратегію банку впливають також такі показники, як динаміка фондового індексу, процентні ставки, спред дефолту корпоративних і державних облігацій, премія за ринковий ризик, загальна капіталізація ринку.

Макроекономічні фактори є загальними та характеризують економічну ситуацію у країні. До таких факторів пропонується віднести темп зростання ВВП, індекс інфляції, коливання валютного курсу, величину сальдо платіжного балансу. До внутрішніх факторів належать ресурсні, резервні, результативні можливості банку, що визначаються внутрішніми характеристиками його діяльності (станом активів і зобов'язань, рівнем ліквідності та прибутковості) [2].

Для вибору пріоритетного напряму інвестиційної діяльності банку з урахуванням факторів доцільно використати метод аналізу ієрархій (MAI). Цей метод є найбільш розповсюдженим і зручним методом пошуку оптимального вирішення тієї чи іншої задачі на основі суджень фахівців, тобто на основі експертних оцінок. Суть методу полягає у визначенні переліку критеріїв вибору і ступеня їх важливості [4].

За результатами структурування вирішуваного завдання побудовано ієрархію його розв'язання (рис. 2).

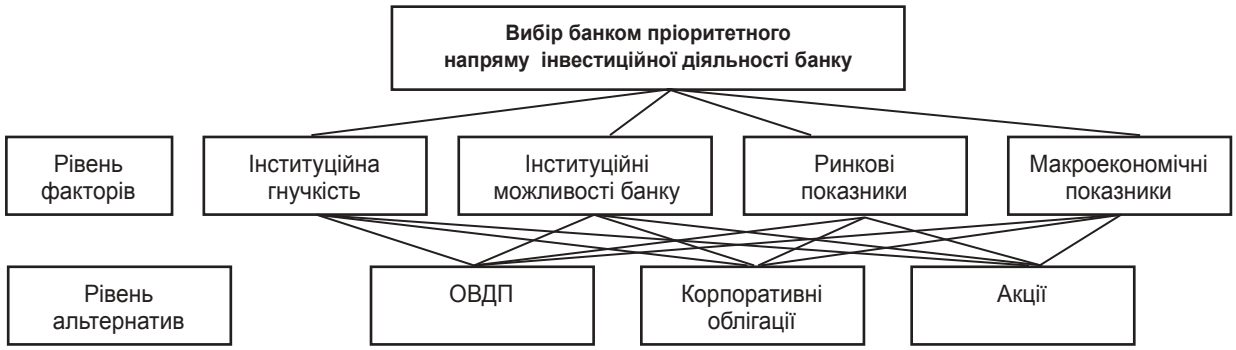

Рис. 2. **Ієрархія вибору пріоритетного напряму інвестиційної діяльності банку**

Як видно із рис. 2, побудова ієрархічної структури починається з визначення методики вибору інвестиційної стратегії банків і вибору факторів, що обумовлюють цей вибір. На вибір банком пріоритетного напряму інвестиційної діяльності впливають фактори: інституційна гнучкість; інвестиційні можливості банку; ринкові показники; макроекономічні показники.

Вибір пріоритетного напряму інвестиційної діяльності банку з урахуванням значущості критеріїв їхнього відбору наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Вибір пріоритетного напряму інвестиційної діяльності банку

Рівень факторів	Критерії вибору пріоритетного напряму				Пріоритетність вибору інвестиційної діяльності
	Інституційна гнучкість	Інвестиційні можливості банку	Ринкові показники	Макроекономічні показники	
ОВДП	0,66	0,10	0,68	0,55	0,50
Корпоративні облігації	0,16	0,46	0,19	0,24	0,30
Акції	0,19	0,43	0,13	0,21	0,20

Як видно з табл. 1, серед факторів за рівнем інституційної гнучкості найбільш значущим є ОВДП, які складають 0,66 %; за рівнем інвестиційних можливостей банку – корпоративні облігації, які складають 0,46 %; за рівнем ринкових показників є також ОВДП – 0,68 %; для макроекономічних показників найбільш значущим є ОВДП – 0,55 %.

Отже, найбільш важливим фактором при виборі інвестиційного напряму банку є інституційна гнучкість прийняття рішень, яка враховує показники інституційних обмежень, що впливають на формування довгострокових стратегій банку. Серед запропонованих альтернатив пріоритетною є ОВДП. Таким чином, може спостерігатися ситуація, коли банки продовжуватимуть політику зменшення обсягів вкладень у корпоративні цінні папери, водночас збільшуючи їх у державні; інвестуватимуть у цінні папери на продаж і до погашення; будуть незацікавленими у прямих інвестиціях в асоційовані та дочірні компанії.

Науковий керівник – канд. екон. наук, викладач Гонтар Д. Д.

Література: 1. Белінська Я. В., Биховченко В. П. Індикатори фінансової стабільності та інноваційний менеджмент фінансової системи. *Стратегічні пріоритети.* 2012. № 3 (20). С. 53–68. **2.** Кравчук І. Б., Юхимчук В. К. Макроекономічні аспекти фундаментального аналізу ринку цінних паперів. *Інвестиції: практика та досвід.* 2014. № 1. С. 32–36. **3.** Лактионова А. А., Житарь М. О. Институциональная гибкость принятия решений как основа выбора инвестиционной стратегии банка. *Экономический журнал-XXI.* 2013. № 5–6 (1). С. 49–52. **4.** Саати Т. Принятие решений. Метод анализа иерархий. М.: Радио и связь, 2004. 278 с.

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ В УКРАИНЕ

УДК 331.526-053.81(477)

Стельмах А. О.

Студент 3 курса
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Определены основные причины, влияющие на трудоустройство молодежи; проанализированы данные статистики в сфере труда; рассмотрена государственная политика в области трудоустройства; предложены рекомендации по разрешению данной проблемы.*

Ключевые слова: *рынок труда молодежи, занятость населения, молодежная безработица, профессия, трудоустройство.*

© Стельмах А. О., 2016

Анотація. *Визначено основні фактори, що впливають на працевлаштування молоді; проаналізовані дані статистики у сфері праці; розглянуто державну політику в галузі працевлаштування; запропоновано рекомендації щодо розв'язання цієї проблеми.*

Ключові слова: *ринок праці молоді, зайнятість населення, безробіття молоді, професія, працевлаштування.*

Annotation. *The main factors influencing the employment of young people; analyzed statistical data in the sphere of labor; considered state policy in the field of employment; recommendations on the resolution of this problem.*

Keywords: *youth labor market, people's employment, unemployment of youth, profession, employment.*

Исследованием вопросов безработицы и трудоустройства молодежи занимались такие ученые, как Д. Л. Богиня, О. А. Гришнова, Э. М. Либанова, М. С. Мутяк, В. В. Оникиенко, С. И. Пирожков, В. А. Покрищук, А. А. Радионова и др.

На сегодняшний день трудоустройство молодежи считается одной из острых социально-экономических проблем. Все это связано с тем, что рынок труда и рынок образовательных услуг, также как и товарный рынок, развиваются по законам спроса и предложения. Поэтому важно контролировать баланс этих рынков для благополучного развития экономики Украины и общества в целом [1].

Права и обязанности выпускников высших учебных заведений, а также порядок их трудоустройства регулируются Законом Украины «О высшем образовании», Кодексом законов о труде Украины, Законом Украины «О занятости населения» и другими нормативно-правовыми актами.

На основании анализа литературы выделены следующие причины существования безработицы молодежи:

1. Неосведомленность молодежи о потребностях современного рынка труда, о востребованных профессиях.

2. Профессия, полученная выпускником, часто в новых меняющихся условиях оказывается невостребованной на рынке труда.

3. Недостаточная заинтересованность взаимодействия между органами образования, работодателями и органами службы занятости.

4. Работодатели зачастую не в состоянии оценить такие достоинства молодежи, как мобильность, гибкость, обучаемость, а с другой стороны – многие выпускники не владеют навыками грамотного поиска работы, ведения переговоров с работодателями.

5. Несоответствие повышенных претензий молодежи в отношении высокой заработной платы и достойных условий труда возможностям работодателей.

6. Высокие критерии оценки профессиональной подготовки молодых специалистов со стороны работодателей.

По официальным данным, численность занятого населения в Украине на конец 2015 года составила 16,5 млн человек, а безработных насчитывалось 1,638 млн человек. Уровень безработицы пометодологии Международной организации труда составил 9,8 %, при этом уровень безработицы среди молодежи до 25 лет вырос почти до 23 %. В конце прошлого года полмиллиона штатных работников было предупреждено о массовом увольнении, что почти в два раза больше, чем в конце 2014 года [2].

Особую тревогу у специалистов вызывает тот факт, что в Украине продолжается снижение спроса на рабочую силу. По состоянию на 1 января 2016 года, по данным службы занятости Украины, на одно свободное рабочее место претендует 19 безработных, хотя еще несколько месяцев назад на одно рабочее место претендовало 12 соискателей. Только высокотехнологичные отрасли могут похвастаться наличием свободных рабочих мест. В первую очередь, существует потребность в специалистах в сфере IT, где насчитывается больше 170 тысяч вакансий. Кроме того, существует потребность в низкоквалифицированных и неквалифицированных работниках, но такой труд слишком мало оплачивается. В то же время инженеры, учителя и врачи сейчас попадают под массовое сокращение [3].

Оценив данные Государственного комитета статистики Украины, получены результаты: в июне 2016 года потребность в работниках финансовой сферы составила 0,4 тыс. чел., а в работниках промышленности – 11,0 тыс. чел. При этом количество выпускников-экономистов с каждым годом увеличивается. Значит, большинство выпускников будет невостребованными. Анализ устного опроса среди студентов и выпускников показывает, что молодежь не спешит занять вакантные рабочие места на предприятиях со старыми станками и оборудованием, плохими условиями труда [4].

По прогнозам, безработица среди молодежи в 2017 г. должна еще больше вырасти. Последствия финансово-экономического кризиса могут усилить имеющийся дефицит достойного труда для молодежи и стать причиной увеличения доли молодых людей среди "работающих малообеспеченных".

Молодым специалистам после окончания учебы, как правило, очень трудно устроиться на работу, поскольку работодатели отдают предпочтение опытному кадровому персоналу, который сможет сразу эффективно работать. Этот стереотип сложно преодолеть. Он влияет на продолжительность молодежной безработицы, влечет за собой пассивность молодежи на рынке труда и потерю веры в собственные силы. Поэтому молодежная безработица не только представляет угрозу для экономики, но и в перспективе может ухудшить социальную и криминогенную ситуацию в обществе [5, с. 4]. Проведение Украиной курса реформ будет результативным и успешным только при активном участии молодежи, поэтому приоритетом и стратегической задачей государства является развитие молодежной политики. Следует принять во внимание, что Международная организация труда определяет 3 необходимые направления содействия занятости молодежи со стороны правительства, работодателей и профсоюзов:

1. Расширение возможностей для трудоустройства молодежи с помощью мер по укреплению связей между системой образования и рынком труда, включая профориентацию, совершенствование информации о карьерных возможностях и широкий доступ к ней, поддержку во время поиска работы и обеспечение гарантий занятости молодежи.

2. Привлечение молодежи к предпринимательству.

3. Содействие защите трудовых прав молодежи с гарантированием им равных прав в сфере труда, закреплением их в коллективных договорах и обеспечением надлежащей социальной защиты [6, с. 2].

Профессиональное обучение также является мощным инструментом для повышения уровня занятости и квалификации молодежи, а также содействия эффективному переходу от образования к занятости. Следует обратиться к опыту Германии, Австрии и Швейцарии, где хорошо поставлено обучение рабочим профессиям и уровень безработицы среди молодежи самый низкий в Европе. Для обеспечения уменьшения дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы, предотвращения длительной безработицы среди молодежи целесообразно разработать методику формирования системы прогнозирования перспективного развития отраслей экономики и спроса на рабочую силу по конкретным профессиям с учетом региональной специфики. Рынок образовательных услуг необходимо приближать к реальным потребностям экономики.

Поддержка молодых людей, их привлечение к творческому, активному участию в жизни общества – это стратегические инвестиции в развитие государства. Реформирование средств государственного регулирования рынка труда молодежи должно сопровождаться прозрачными и эффективными механизмами стимулирования работодателей к ее трудоустройству, преодолением мифов о низкой квалификации молодых специалистов и активизацией участия молодежи на рынке труда.

В завершении хотелось бы отметить следующие механизмы, оказывающие на улучшение сложившейся ситуации на рынке труда:

1. Усилить деятельность государственных органов в направлениях обеспечения занятости молодежи.

2. Стремиться к формированию у молодых специалистов реальных ожиданий относительно трудоустройства.

3. Основной задачей органов службы занятости должно стать применение эффективных мер, повышающих шансы молодых людей интегрировать в структуру рынка труда, достойно закрепиться на нем, стать конкурентоспособными.

4. Повысить конкурентоспособность на рынке труда отдельных категорий молодых граждан (молодежи без практического опыта работы, молодых женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов и др.).

5. Уделять особое внимание развитию системы переподготовки, повышения квалификации молодых работников.

Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент Силенко Н. Н.

Литература: 1. Трудоустройство молодежи. URL: http://economic-innovations.com/article/employment_problems_young_people_in_Ukraine. **2.** Уровень безработицы в Украине // МИНФИН: финансовый портал URL: http://index.minfin.com.ua/people/unemploy.php. **3.** Государственная служба занятости Украины. URL: http://www.dcz.gov.ua/control/ru. **4.** Державна служба статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2016/rp/sz_br/sz_br_u/pp_g_u2016.htm. **5.** Калибеков Д. Современные проблемы молодежи. *Вопросы экономики.* 2010. № 8. С. 3–7. **6.** Торжевский Т. В. Глобальні тенденції зайнятості: відновлення після другого падіння робочих місць. Женева: МОП, 2013. 15 с.

НЕОБХІДНІСТЬ ПРОВЕДЕННЯ ПРОЕКТНОГО АНАЛІЗУ ПРИ ПОБУДОВІ БІЗНЕСУ

УДК 338.28:330.322

Стеріна К. В.

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

Анотація. *Розглянуто основні особливості проектного аналізу, вплив проектного аналізу на сучасне бачення бізнесу. Розібрано фази розвитку проектів. Наголошено на необхідності використання проектного аналізу при розгляді рішення інвестування в проект.*

Ключові слова: *проектний аналіз, інвестор, "життєвий" цикл проекту, стадія проекту, ризик.*

Аннотация. *Рассмотрены основные особенности проектного анализа, влияние проектного анализа на современное видение бизнеса. Разобраны фазы развития проектов. Подчеркнута необходимость использования проектного анализа при рассмотрении решения инвестирования в проект.*

Ключевые слова: *проектный анализ, инвестор, «жизненный» цикл проекта, стадия проекта, риск.*

Annotation. *The main features of project analysis, project analysis on the impact of modern business vision. Collated phase of project development. It stressed the need for the use of project analysis when considering the project investment decisions.*

Keywords: *project analysis, the investor, "life" cycle of the project, stage of the project, risk.*

На сучасному етапі розвитку суспільства є необхідність виявлення і вирішення недоліків при інвестуванні в проект задля запобігання можливим кризовим ситуаціям. Проблема полягає в нерозумінні, а іноді й нехтуванні проектного аналізу як ключового чинника при інвестуванні. Цією проблемою займалися такі вчені, як Клейнер Г. Б. [1, с. 56], Ніконова І. А. [2, с. 21], Верба В. А. [3, с. 38]. Проте дослідження потребують ґрунтового дослідження та уточнення. Метою статті є теоретичне обґрунтування необхідності використання проектного аналізу як інструмент, що знижує ризики при вкладі інвестицій в проект.

В сучасних умовах ринкових ринкових відносин бізнес – найважливіша та динамічна форма прояву цих відносин. Це складний і ризикований вид діяльності, який вимагає усвідомленості, обчислень, аргументованості та аналізу. Однією з умов грамотної побудови бізнесу є проектний аналіз.

Слід нагадати, що таке проектний аналіз, і для чого він використовується. Під проектним аналізом розуміється вивчення питання та проведення відповідних обґрунтувань доцільності (або недоцільності) й ефективності здійснення одного або декількох інвестиційних проектів. Інакше кажучи, проектний аналіз – різного роду дослідження, пов'язані з виконанням проекту [1].

Ефективне використання проектного аналізу в українській практиці управління вимагає правильного розуміння його сутності. Різноманіття поглядів на предмет проектного аналізу у вітчизняній літературі відображає різні методологічні підходи вчених-економістів до характеристики проектного аналізу [2].

Цей вид аналізу дозволяє системно оцінити фінансові й економічні переваги проекту, процес аналізу життєздатності проекту, а також спосіб зіставлення витрат на проект і переваг, які будуть отримані під час його реалізації або впровадження.

Найчастіше інвестори стикаються з такими проблемами, як відсутність розуміння орієнтації на сегменти ринку; відсутність інформації з приводу обсягу ринку; нерозуміння, якої стратегії дотримуватися і чому; яка становить конкуренція з приводу ціни, якості, напрацьованої клієнтури; обґрунтованість витрат на обладнання або на інші процеси; виникнення питань щодо просування і позиціонування товару, а також одне з головних питань – доцільність проекту в цілому.

У міру підготовки та реалізації проект проходить «життєвий цикл», що складається з різних стадій, а саме: передінвестиційну, інвестиційну та виробничо-експлуатаційну. Проектний аналіз служить необхідним інструментом моніторингу для реалізації інвестиційного проекту, комплексної оцінки його ефективності протягом усього життєвого циклу проекту [4].

Передінвестиційна стадія – це період від попереднього дослідження до остаточного рішення про прийняття інвестиційного проекту.

Інвестиційна стадія – це період формування проекту, укладення контракту або договору підряду на будівництво.

© Стеріна К. В., 2016

Виробничо-експлуатаційна стадія охоплює період безпосередньої експлуатаційно-господарської діяльності з відповідного суб'єкта зі втілення проекту в життя. Кожна з цих трьох стадій, як було сказано вище, підрозділяється на етапи, періоди, які мають свої цілі, методи та механізми реалізації питань і проблем інвестиційного процесу на цій стадії.

На передінвестиційній стадії проводяться дослідження з визначення інвестиційних можливостей, здійснюється аналіз альтернативних варіантів і попередній вибір проекту, а також підготовка проекту: попереднє обгрунтування і детальна розробка, висновки щодо проекту та рішення про його інвестування.

Інвестиційна стадія. Передбачає широкий спектр консультаційних і проектних робіт, головним чином – у сфері управління проектом.

Якщо на передінвестиційній стадії головним критерієм оцінки її успішності є якість і надійність проекту, то на інвестиційній першочергового значення набуває фактор часу, який пов'язаний з потребою утримати проект в межах прогнозованих даних.

Виробничо-експлуатаційна стадія розглядається як з точки зору короткострокових, так і довгострокових основ. Перші стосуються початку виробництва, коли можуть виникати проблеми чисто технічні та виробничі, а довгостроковий підхід має відношення до обраної стратегії і загальних витрат на виробництво та маркетинг, а також надходження від продажів [4].

В умовах ринкової економіки вирішальною умовою розвитку та стійкої життєздатності підприємств будь-якого профілю є ефективність вкладення капіталу в той чи інший інвестиційний проект.

Ухвалення рішення про інвестування проекту обумовлюється цілями, які ставить перед собою інвестор, а саме:

1) прибутковість інвестиційного проекту визначається як норма прибутку на інвестиції. Капітальні вкладення здійснюються тільки в тому випадку, якщо прибуток від них досягає певного, заздалегідь заданого мінімуму;

2) зростання підприємства шляхом щорічного збільшення торгового обороту та частки контрольованого його ринку;

3) підтримання високої репутації підприємства серед споживачів і збереження контрольованої частки ринку;

4) досягнення високої продуктивності праці;

5) виробництво нової продукції [5].

Для того щоб поставлені цілі збігалися з можливостями інвестора, необхідно проводити аналіз ризиків.

Залежно від сфери бізнесу варіюється ступінь і тип ризиків. Аналіз ризику пропонує облік усіх змін як у бік погіршення, так і в бік поліпшення ведення бізнесу. Проектний аналіз в сукупності з аналізом ризику дозволяє уникнути певних втрат у розвитку та веденні бізнесу як на регіональному, так і на міжнародному рівнях.

Дослідження ризиків передбачає розгляд 3 варіантів:

- базовий;
- найбільш песимістичний;
- найбільш оптимістичний.

Інвестор зазвичай робить висновок на основі найбільш песимістичного сценарію [6].

Варто зазначити, що остаточно інвестиційний проект оформляється у вигляді бізнес-плану.

Результати проектного аналізу використовуються не тільки для прийняття рішення про його виконання, але і для забезпечення відповідності фактичної ефективності проекту його розрахункової ефективності, наведеної у бізнес-плані проекту.

Здійснення проекту відбувається в оточенні динамічного зовнішнього та внутрішнього середовищ. Для успішної реалізації проекту необхідно визначити та врахувати будь-яку можливу дію цих середовищ щодо проекту та його оточення.

Слід сказати, що проектний аналіз дозволяє уникнути невиправданих ризиків і втрат вкладених інвестицій. Залежно від масштабності проекту цей вид аналізу дозволяє адекватно оцінити проект, спрогнозувати подальші шляхи розвитку та грамотно скоординувати всі структури проекту.

Таким чином, під час дослідження певних аспектів реалізації інвестиційних проектів автор виявив, що проектний аналіз необхідно проводити перед початком реалізації проекту з метою мінімізації ризиків вкладення інвестицій.

Необхідно зазначити, що подальші дослідження автора у цьому напрямі будуть спрямовані на разробку заходів щодо мінімізації ризиків інвестиційного проекту.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Іполітова І. Я.

Література: 1. Клейнер Г. Б. Стратегічні аспекти проектного аналізу. URL: http://www.aup.ru/books/m71/6_3.html. **2.** Ніконова І. А. Проектний аналіз і проектне фінансування URL: http://www.cfin.ru/finanalysis/invest/project_analysis.shtml. **3.** Верба В. А. Проектний аналіз. М.: Экон. лит, 2013. 215 с. **4.** Поняття проектного аналізу. URL: http: //ea.dgtu.donetsk.ua.pdf. **5.** Бортник А. Н. Основи проектного аналізу: навч. посіб. URL: http://www.seun.ru/content/learning/4/science/2/doc/.pdf. **6.** Бізнес-процес роботи з інвестиційним проектом в компанії. URL: http://m.studme.org/38089/investirovanie/biznes-protsess_raboty.

ЦЕНООБРАЗОВАНИЕ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

УДК 338.5

Стрельникова Е. А.

Студент 1 курса
факультета консалтинга и международного бизнеса ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Исследовано ценообразование на предприятиях и в торговле. Рассмотрены методы регулирования цен на потребительском рынке.*

Ключевые слова: *цена, ценообразование.*

Анотація. *Досліджено ціноутворення на підприємствах і в торгівлі. Розглянуто методи регулювання цін на споживчому ринку.*

Ключові слова: *ціна, ціноутворення.*

Annotation. *The paper investigates the pricing of enterprises and trade. Methods of regulation of prices in the consumer market.*

Keywords: *price, pricing.*

Актуальность выбранной темы связана с тем, что все предприятия сталкиваются с проблемой установления цены на свои товары, услуги или работу. В условиях рынка процесс установления цен зависит от многих факторов. Кроме того, процесс ценообразования существенно различается в зависимости от товара, условий его реализации и ценовой политики.

Многие ученые изучали этот вопрос. К ним относятся иностранные экономисты, такие как Карл Маркс, Чарльз Хорнгрен, Георг Фостер и др. Этим вопросом занимались и известные украинские ученые: Ивакина И. Л., Карпова В. В., Ефимов А. М. и др.

Целью статьи является изучение процесса ценообразования в Украине на современном этапе.

«Цена есть денежное название овеществлённого в товаре труда. Следовательно, эквивалентность товара и того количества денег, название которого есть его цена, представляет собой тавтологию, да и вообще относительное выражение стоимости товара есть в то же время выражение эквивалентности двух товаров. Но если цена как показатель величины стоимости товара есть в то же время показатель его менового отношения к деньгам, то отсюда не вытекает обратного положения, что показатель менового отношения товара к деньгам неизбежно должен быть показателем величины стоимости» [1, с. 111].

Ценообразование – установление цены на товар или услугу. Существуют две основные системы ценообразования: централизованное государственное ценообразование и рыночное ценообразование. Централизованное государственное ценообразование определяют государственные органы. Рыночное ценообразование определяется на основании спроса и предложения. В рыночной экономике окончательная цена определяется в зависимости от себестоимости продукции, цен конкурентов и от соотношения спроса и предложения.

© Стрельникова Е. А., 2016

Цена представляет собой себестоимость произведенной продукции плюс прибыль предприятия. Себестоимость – важнейшая составляющая при определении прибыльности любого предприятия и установлении этим предприятием цены на товар. Себестоимость представляет собой показатель, в который включаются затраты на производство и реализацию продукции, выраженные в денежной форме. В себестоимости отражается: использование трудовых, материальных и финансовых ресурсов.

В хозяйственной деятельности предприятия оптимальное определение продажной цены товаров играет огромную роль, так как от продуманной ценовой политики зависит конкурентоспособность предприятия, а значит, и его финансовое благополучие [2, с.199].

Без выработки маркетинговой политики предприятия не смогут продать продукцию на рынке, потому что нужно учитывать основные факторы, влияющие на ценообразование: себестоимость продукции, качество продукции, логистику, количество предприятий, торгующих определеннім товаром на данной территории.

Влияние на ценообразование оказывают конкуренты, покупатели. При этом учитываются условия конкуренции, соотношение качества конкурирующего товара и его стоимости, а также отдаленности территории от рынка сбыта товара. В зависимости от выбранной маркетинговой политики цена устанавливается выше или ниже, чем у конкурентов.

Значение факторов ценообразования в зависимости от вида деятельности предприятия указано в (табл. 1).

Таблица 1

Значение факторов ценообразования в зависимости от вида деятельности предприятия

Фактор	Значение фактора ценообразования, %								
	Первое место			Второе место			Третье место		
	Торговля	Производство	Торгово-произв.	Торговля	Производство	Торгово-произв.	Торговля	Производство	Торгово-произв.
Расходы	50,0	62,5	16,7	33,3	37,50	44,5	16,7	0,0	38,9
Конкуренция	16,7	37,5	5,6	61,1	56,3	33,3	22,2	6,2	61,1
Спрос	33,3	0,0	77,7	5,6	6,2	22,2	61,1	93,8	0,0
Всего	100,0	100,0	100	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Отношение к наименее значимому фактору ценообразования у отраслей народного хозяйства различно. Как видно из данных для торговых и производственных предприятий, основным фактором ценообразования являются затраты, однако для смешанной деятельности они не имеют определяющего значения. Такая ассиметрия может быть объяснена прежде всего традиционностью для Украины затратного подхода к формированию цены, а, во-вторых, низким уровнем маркетингового сознания и образованности нынешних специалистов. В то же время сотрудники компаний полного цикла (торгово-производственных), вынужденные в силу необходимости интегрировать производственные и распределительные процессы, более осведомлены о потребителе.

Курс валют в Украине и количество денежной массы является нестабильным. Увеличение денежной массы ведет к инфляции. Обесценивание денег приводит к уменьшению покупательской способности. Цены в Украине растут по причине дефицита бюджета. То есть расходы в государстве больше, чем его доходы.

Одним из основных показателей благополучия страны является превышение экспорта над импортом, то есть превышение поступления валютной выручки над ее расходованием. В настоящее время в Украине резко снизился экспорт продукции, соответственно, снизилось поступление валютной выручки, что неблагоприятно повлияло на курс валют [3, с. 15].

Все эти факторы повлияли на то, что цены в Украине выросли.

На повышение цен оказал влияние и тот фактор, что повысилась стоимость импортной составляющей из-за резкого повышения курса валют. При этом трудовые затраты, т.е. заработная плата сотрудников осталась на прежнем уровне. Спрос на продукцию резко упал. Потребление продукции снизилось. Граждане стали меньше покупать, соответственно, предприятия лишились части выручки, что негативно повлияло на прибыль предприятий.

Также большое влияние на цену товара оказывают транспортные расходы. В связи с тем, что бензин в основной массе является импортным товаром и приобретается за рубежом за иностранную валюту, транспортные расходы зависят от колебания курса валют.

В цену бензина также включается акцизный сбор, устанавливаемый государством в иностранной валюте, который пересчитывается в гривны исходя из курса НБУ.

Таким образом, транспортные расходы увеличивают стоимость товаров.

Ценообразование – особая наука, где есть свои правила и законы. Она использует знания экономики, управленческого учета, маркетинга, психологии для решения проблем предприятия. Извлечь максимальную выгоду

от сбыта продукции в специфических условиях нашей экономики можно лишь при условии глубокого изучения и грамотного осмысления этой науки.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Зайцева И. С.

Литература: 1. Маркс К. Капитал. М.: Изд-во полит. лит., 1988. 104 с. **2.** Карпова В. В. Бизнес. Бухгалтерия. Ценообразование в торговле. Киев, 2013. 199 с. **3.** Сухомлин И. Бизнес Бухгалтерия Планирование хозяйственной деятельности в условиях инфляции. Киев, 2015. 15 с.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ПРАЦЮЮЧИХ ЖІНОК ТА ОСІБ ІЗ СІМЕЙНИМИ ОБОВ'ЯЗКАМИ

УДК 349.2

Таранова О. В.

Студент 3 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано проблемні аспекти працевлаштування працюючих жінок та осіб із сімейними обов'язками за чинним трудовим законодавством України; визначено особливості правового забезпечення прав працюючих жінок та осіб із сімейними обов'язками в Україні.*

Ключові слова: *працевлаштування, право на працю, право на зайнятість, працюючі жінки, особа з сімейними обов'язками.*

Аннотация. *Проанализированы существующие проблемные аспекты трудоустройства работающих женщин и лиц с семейными обязанностями по действующему трудовому законодательству Украины; определены особенности правового обеспечения работающих женщин и лиц с семейными обязанностями в Украине.*

Ключевые слова: *трудоустройство, право на труд, право на занятость, работающие женщины, лицо с семейными обязанностями.*

Annotation. *Been analyzed existing problematic aspects of employment of working women and persons with family responsibilities under the applicable labor laws of Ukraine, defined features of legal support working women and persons with family responsibilities in Ukraine.*

Keywords: *employment, the right to work, the right to employment, working women, a person with family responsibilities.*

У зв'язку зі входженням України до Європейського Союзу виникла необхідність створення нової концепції правового регулювання праці жінок та осіб із сімейними обов'язками.

Велике значення в науковій літературі та в нормативно-правових актах надавалось правовому регулюванню праці жінок, але коли Україна перейшла до ринкових відносин і прийняла нові міжнародно-правові акти, то українське законодавство стало потребувати більшого опрацювання і доповнення відповідно до міжнародно-правових норм (стандартів) із цього питання.

Проблемами забезпечення жіночої праці в науці трудового права займались такі вчені: В. І. Прокопенко, І. В. Вєтухова, В. М. Толкунова, Л. О. Сироватська, К. П. Уржинський, А. С. Пашков, В. Н. Смірнов та ін., проте питання юридичних гарантій праці осіб із сімейними обов'язками ще не досліджувалось у галузі трудового права України.

© Таранова О. В., 2016

Система юридичних гарантій прав особистості є елементом правового статусу кожного громадянина України. Згідно зі ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає у себе можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Тому незалежно від статі, віку, належності до громадянства тощо кожна людина має право на вільне волевиявлення в питаннях реалізації трудових прав.

Але. на відміну від правового статусу чоловіка, правовому статусу жінки, окрім загальних головних прав, надаються спеціальні норми права у вигляді пільг [2]. Ст. 24 Конституції України закріпила рівність прав жінки та чоловіка, що забезпечується як наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти та професійній підготовці, у праці та винагороді за неї, так і встановленням спеціальних заходів щодо охорони праці та здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства та дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Важливим кроком у забезпеченні рівності прав чоловіків і жінок стало прийняття Верховною Радою України Закону України від 08.09.2005 № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Мета цього закону – досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України [2].

Додаткові права надають жінці можливість здійснювати право на працю без шкоди для материнства, при цьому вони зовсім не дискримінаційні, як зазначають А. С. Пашков і В. Н. Смірнов. Права не тільки не порушують принципу єдності та рівності прав, а служать послідовному втіленню його у життя [3, с. 112].

Таким чином, право жінок на працю – це їх право на отримання гарантованої роботи за здібностями, включаючи право на кваліфіковану роботу, вибір професії, роду занять і праці відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, яка спеціально не заборонена для жіночого організму. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» закріпив, що роботодавець зобов'язаний створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі, здійснювати рівну оплату жінок і чоловіків за однакової кваліфікації та однакових умов праці, а також забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками [2]. Адже більшість гарантій права жінок на працю одночасно виступають і гарантіями рівноправ'я жінок у трудових та інших, тісно пов'язаних із ними відносинах.

Загальну характеристику поняття «юридичні гарантії» надав К. Т. Уржинський, під якими він розумів «передбачені законодавством засоби, таку діяльність трудових колективів, державних і громадських органів, які сприяють безперешкодному здійсненню цього права, досягненню максимально можливих позитивних результатів на основі законності [4, с. 20–22]. Проте, на нашу думку, всі юридичні гарантії права жінок на працю залежно від їх цільового призначення можна поділити на гарантії реалізації, здійснення і правоохоронні гарантії (охорони, захисту цього права від посягань, включаючи відповідальність за його порушення).

На думку Л. О. Сироватської, допомога держави має полягати в реальних гарантіях для вимушено безробітних, у системі матеріальної і соціальної допомоги їм. Крім того, держава повинна забезпечити інформацією про можливості працевлаштування тих, хто цього потребує, а також професійної їх перепідготовки [5, с. 121].

Своєю чергою, І. А. Вєтухова зазначає, що жінки, які поєднують працю з материнством, при влаштуванні на роботу також повинні бути проінформовані про особливості технології виробництва та загальний стан виробничих приміщень; санітарно-гігієнічну обстановку; професійні особливості праці; наявність або відсутність робіт, що виконуються в обстановці, яка несприятливо впливає на здоров'я [6, с. 88].

Ми погоджуємося з цією правовою позицією та вважаємо, що спеціальні гарантії мають розповсюджуватись не тільки на жінок, але і на інших осіб із сімейними обов'язками, які за наявності певних обставин прирівнюються до жінок за своїм правовим статусом у трудових правовідносинах.

Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків та жінок: трудящі із сімейними обов'язками [7] застосовується до трудящих чоловіків і жінок, які мають обов'язки стосовно дітей, котрі перебувають на їхньому утриманні, якщо такі обов'язки обмежують їхні можливості щодо підготовки, доступу, участі або просування в економічній діяльності. Ці положення Конвенції застосовуються і до трудящих чоловіків і жінок, які мають обов'язки стосовно інших найближчих родичів – членів їхньої сім'ї, котрі дійсно потребують їхнього догляду або допомоги, якщо такі обов'язки обмежують їхні можливості щодо підготовки, доступу, участі або просування в економічній діяльності [4].

З цим висновком ми повністю погоджуємось, але також вважаємо, що в сучасних умовах вже недостатньо використовувати термін «праця жінок». Враховуючи положення міжнародних документів, а також досвід інших країн, доцільно та необхідно використовувати термін «праця осіб із сімейними обов'язками».

З метою забезпечення прав жінок із урахуванням особливостей жіночого організму трудовим законодавством передбачено спеціальні правила охорони праці жінок, пільги та додаткові гарантії їх трудових прав. Охорона праці жінок – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів, що здійснюються з метою забезпечення необхідних для здоров'я і працездатності жінок умов праці.

Навіть у разі існування такої великої кількості законів, міжнародних актів та інших правових документів проблеми забезпечення прав працюючих жінок та осіб із сімейними обов'язками досі існують. Це свідчить про неефективність або неналежне додержання правил і норм. Треба звернути увагу на досвід європейських країн і зазначити, що держава має повністю врегульовувати всі питання, що стосуються сфери зайнятості населення. Крім того, апарат управління має ввести більше соціальних засобів захисту працюючих жінок та осіб із сімейними обов'язками, підтримувати та захищати, стимулюючи підприємства різноманітними податковими пільгами.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Силенко Н. М.

Література: 1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show. **2.** Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV // Відомості Верховної Ради України. 2005. № 52. Ст. 561. **3.** Пашков А. С., Смирнов О. В. Основные принципы советского трудового права. *Вестник ЛГУ.* Серия: Экономика, философия, право. 1971. № 23. Вып. 4. С. 110–124. **4.** Уржинский К. Т. Гарантии и права на труд // Реальный социализм: теория и практика. М.: Юрид. лит., 1984. 200 с. **5.** Сыроватская Л. А. Трудовое право: учебник. М.: Юристь. 1998. 312 с. **6.** Вєтухова І. А. Право матерів на поінформованість про умови праці. *Право України.* 2000. № 8. С. 88–89. **7.** Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків та жінок: трудящі із сімейними обов'язками: Закон України 23.06.1981 № 156 // Відомості Верховної Ради України. 1999. № 51. Ст. 452.

АКТИВІЗАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ АГРАРНОГО КОМПЛЕКСУ

УДК 330.3:631.11

Тімакова А. В.

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

Анотація. *Досліджено теоретичні основи розвитку інноваційної діяльності в агропромисловому виробництві. Висвітлено основні фактори, які стримують інноваційні процеси в сільському господарстві. Розглянуто підходи до управління інноваційним розвитком агросфери, які можуть бути застосовані в процесі формування концептуального підходу до державного управління інноваційним процесом в аграрній сфері.*

Ключові слова: *інновації, інноваційна діяльність, інноваційний розвиток, сільськогосподарські підприємства.*

Аннотация. *Исследованы теоретические основы инновационной деятельности в агропромышленном производстве. Освещены основные факторы, сдерживающие инновационные процессы в сельском хозяйстве. Рассмотрены подходы к управлению инновационным развитием агросферы, которые могут быть применены в процессе формирования концептуального подхода к государственному управлению инновационным процессом в аграрной сфере.*

Ключевые слова: *инновации, инновационная деятельность, инновационное развитие, сельскохозяйственные предприятия.*

© Тімакова А. В., 2016

Annotation. *The theoretical foundations of innovation in agricultural production. The basic factors that hinder innovation processes in agriculture. The approaches to the development of innovative agrosphere that can be used in the formation of a conceptual approach to governance innovation process in agriculture.*

Keywords: *innovation, innovative activity, innovative development, agricultural enterprises.*

Нині інноваційна діяльність є фундаментом стабільного й ефективного економічного зростання як окремо взятої галузі, так і України загалом. Але відсталість технологічної структури, низький технічний рівень виробничої бази сільського господарства, недостатнє фінансування державою науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт, брак фінансових ресурсів – все це не дає можливості економіці країни розвиватися в напрямку досягнення більш високих технологічних укладів на власній науково-технічній основі, коли наукові та дослідно-конструкторські розробки перетворюються в базовий елемент виробництва.

Метою роботи є дослідження проблем і необхідності активізації інноваційної діяльності аграрного господарства та розроблення на цій основі відповідних пропозицій щодо підвищення ефективності діяльності аграрних підприємств.

Зокрема, вітчизняне аграрне виробництво в цілому й далі залишається несприйнятливим до науково-технічних нововведень. Таке становище обумовлено як браком коштів, так і відсутністю в останні роки дійової державної системи стимулювання інноваційної діяльності, зачатки якої були поступово скасовані поправками до відповідних бюджетних та інших законів. Тому стаття є актуальною.

Виробництво продукції сільського господарства на певний період часу лягло на плечі господарств населення, яке змушене за відсутності технічних засобів і коштів на їх закупівлю перейти на примітивне ведення господарства.

Важливу роль у теоретичному та практичному дослідженні питань організації інвестиційної діяльності держави й підприємства та її впливу на розвиток національного господарства відіграють праці сучасних вітчизняних науковців і практиків: В. Д. Базилевича, І. І. Вініченка, О. С. Власюка, В. М. Геєця, Т. Т. Ковальчука, О. М. Мозгового та ін. [1–6].

Інновації та інноваційна діяльність є необхідною складовою процесу забезпечення успішного, довготривалого та стійкого функціонування підприємства, однією з фундаментальних складових ефективної стратегії та важливим інструментом забезпечення конкурентних переваг. Інноваційна модель розвитку економіки загалом і агропромислового виробництва зокрема передбачає динамічний розвиток усіх ланок АПК для підвищення ефективності виробничого процесу.

Що стосується аграрного сектору економіки як основного об'єкта дослідження, інновації є реалізацією в господарську практику результатів досліджень і розробок у вигляді нових сортів рослин, порід і видів тварин і птиці, нових технологій у рослинництві, тваринництві і переробній промисловості, нових добрив і засобів захисту рослин, нових методів профілактики та лікування тварин і птиці, нових або покращених продуктів харчування, матеріалів, нових форм організації і управління виробництвом, нових підходів до соціальних послуг, що дозволяють підвищити ефективність виробництва [7].

Безперечно, стан інноваційної діяльності аграрних підприємств в Україні не у найкращому стані. Багато експертів вважають, що головною причиною гальмування інноваційного розвитку є брак фінансових ресурсів [8].

Зарубіжний досвід свідчить, що держава має значний пріоритет в інвестуванні інноваційної діяльності, оскільки забезпечує фінансування інновацій з Державного бюджету. Успіх інноваційної діяльності у Японії, США, Німеччині, Великій Британії та інших провідних країнах світу забезпечили державні пільги [9].

Проте існує ряд інших не менш важливих причин, таких як спад платоспроможного попиту на вітчизняну продукцію з боку держави та підприємницького сектора, непривабливість вітчизняних підприємств для іноземних інвесторів через невміння держави фінансово грамотно спрямувати грошові потоки й інші економічні та політико-правові проблеми. Також серед причин, що гальмують інноваційну діяльність, доцільно вказати на такі: негативний вплив інфляційних процесів, високі відсоткові ставки за банківські кредити, неплатоспроможність замовників, економічний ризик тощо [8].

За даними експертної оцінки, проведеної Державною службою статистики України в 2015 році [10], основними чинниками, які перешкоджають розвитку інноваційної діяльності вітчизняних підприємств, є: нестача власних коштів (80,1 % досліджених підприємств), великі витрати на нововведення (55,5 %), недостатня фінансова підтримка держави (53,7 %), високий економічний ризик (41 %), недосконалість законодавчої бази (40,4 %).

Важливим чинником підвищення ефективності інноваційної діяльності є кредитування сільськогосподарського виробництва. Нині сільськогосподарським товаровиробникам недоступні банківські кредити через високі відсоткові ставки.

Потреба в такій інституції очевидна. Покращення інноваційного потенціалу аграрних підприємств можливе лише завдяки взаємопов'язаній дії факторів, зображених на рис. 1.

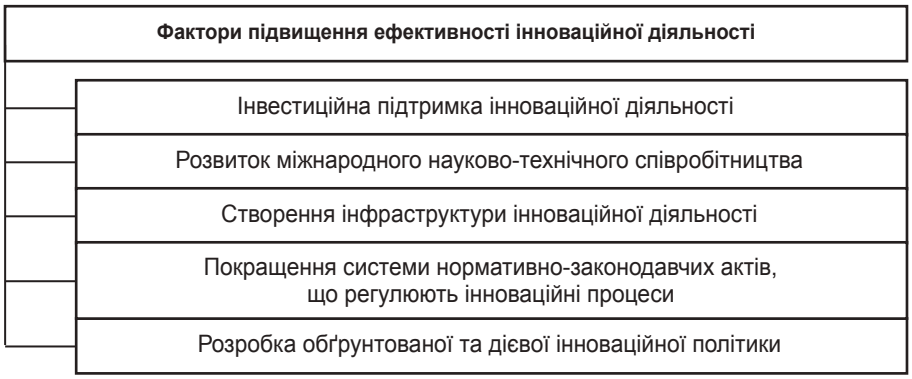

Рис. 1. **Фактори підвищення ефективності інноваційної діяльності**

Однією з найважливіших передумов ефективного господарювання під час запровадження інноваційної моделі розвитку економіки є інвестиційна політика, ощадливе використання коштів, планування обігу та прогноз прибутків. Перелічене належить до найважливіших важелів підвищення ефективності інноваційної діяльності і є водночас найбільш "вузьким місцем" агропромислового виробництва України. Зумовлено це тим, що сільськогосподарське виробництво є дуже ризиковою сферою діяльності, тому інвестори неохоче вкладають кошти в розвиток інфраструктури АПК.

Оцінка перспектив інноваційного розвитку агропромислового комплексу України зводиться до таких можливих сценаріїв розвитку.

Песимістичний характер експертних оцінок інноваційного забезпечення АПК ґрунтується на порівнянні сучасних світових тенденцій розвитку аграрної науки та агропродовольчих технологій із вітчизняними. Такий аналіз свідчить, що за умови нинішнього фінансового та організаційно-технологічного забезпечення аграрного сектора країну очікує поглиблення вже існуючого системного науково-технічного занепаду сільського господарства.

Оптимістичний сценарій розвитку аграрної сфери ґрунтується на визнанні її пріоритетності для держави з урахуванням того, що на просторах України розміщено 24,6 % площ усіх чорноземів планети, що зобов'язує її бути одним із провідних світових виробників продовольства. При цьому пріоритетними напрямами досліджень у рослинництва, які, на думку експертів, потребують особливої підтримки держави, є глибокі дослідження в галузі генетики, молекулярної біології та фізіології культурних рослин; дослідження з питань біотехнології і розробка прийомів створення культурних рослин із заданими господарськими параметрами, створення генетично модифікованих культур [11].

Необхідне посилення робіт із питань селекції та насінництва для створення сучасних високопродуктивних сортів і особливо гібридів, які здатні не лише бути високопродуктивними, а і стійкими до стресових погодних умов вегетації. Для забезпечення технологічного розвитку аграрною комплексу за активної участі аграрної науки мають бути здійснені розробка, оцінка та налагоджене вітчизняне промислове виробництво сучасних і ефективних добрив, особливо фосфорних і калійних. У той же час низький порівняно зі світовими показниками рівень «хімізації» сільськогосподарських ґрунтів сприяє розвитку в Україні доволі популярного у світі напрямку аграрного виробництва – «органічне землеробство».

Найбільш реальним є базовий сценарій розвитку АПК. У рамках його реалізації започаткована державна програма «Біопаливо». Потужне науково-технологічне й організаційно-управлінське забезпечення масового виробництва біопалива дозволить забезпечити аграрне виробництво екологічно чистим та економічно ефективним видом енергозабезпечення у найкоротшій перспективі.

Безумовно, розвиток агропромислового виробництва, зорієнтованого на широке використання інновацій, – це досить складний і довготривалий процес. Проте ми припустились би великої помилки, якби погодилися з наполегливими рекомендаціями зарубіжних і вітчизняних експертів. Вони активно закликають Україну спочатку забезпечити загальне поліпшення економічної ситуації, а вже згодом приступити до формування інноваційного середовища.

Автором проведено дослідження щодо визначення напрямків активізації інноваційної діяльності аграрного підприємства, які дозволять підприємствам цієї галузі вийти на траєкторію усталеного розвитку. У подальших дослідженнях автор зосередить свою увагу на питаннях оцінювання ефективності функціонування сільськогосподарських підприємств.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Іполітова І. Я.

Література: 1. Базилевич В. Д., Ильин В. В. Философия экономики. История: монография. Киев: Знання, 2011. 1198 с. **2.** Вініченко І. І. Інвестиційна діяльність: монографія. Київ: Знання, 2008. 351 с. **3.** Власюк О. С. Національне господарство: монографія. Київ: Знання-Прес, 2008. 717 с. **4.** Геєць В. М. Якісні зміни в економіці України є нагальними. *Вісник Національного банку України.* 2014. № 4 (218). С. 5–9. **5.** Ковальчук Т. М. Облік у зарубіжних країнах: навч.-метод посіб. Чернівці: Чернівец. нац. ун-т, 2014. 272 с. **6.** Мозговий О. М., Блудова Т. В., Руденко Ю. М., Крисюк Р. В. Економетрична оцінка інвестиційних процесів в Україні: методичні підходи: наук.-метод. вид. Житомир: Рута; Київ: КНЕУ, 2015. 56 с. **7.** Долгошея Н. О. Організаційно-економічний механізм інноваційної діяльності в аграрному секторі економіки. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності.* 2011. № 3. С.17–22. **8.** Сенів Б. О. Проблеми та перспективи інноваційної діяльності в Україні. *Українська наука: минуле, сучасне і майбутнє.* 2011. № 16. С. 238–242. **9.** Антонюк Л. Л., Поручник А. М., Савчук В. С. Інновації: теорія, механізм розробки та комерціалізації: [монографія]. Київ: КНЕУ, 2003. С. 56–64. **10.** Смолінський В. Б. Інноваційна діяльність підприємств аграрної сфери. Н*ауковий вісник НЛТУ України.* 2010. № 20.10. С. 239–241. **11.** Інновації та наука: стат. бюлетень. Київ: Держ. служба статистики України, 2012. 45 с.

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

УДК 338

Тішков Д. О.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Визначено сутність малого підприємництва й основні проблеми, що впливають на його розвиток. Відокремлено фактори, які гальмують розвиток підприємництва за сучасних умов господарювання. Запропоновано пропозиції щодо першочергових заходів ефективної підтримки та визначено головні перспективи розвитку малого підприємництва в Україні.*

Ключові слова: *суб'єкти підприємництва, державна підтримка, оподаткування, законодавча система, малий бізнес.*

Аннотация. *Определены сущность малого предпринимательства и основные проблемы, влияющие на его развитие. Выделены факторы, тормозящие развитие предпринимательства в современных условиях хозяйствования. Представлены предложения по первоочередным мерам эффективной поддержки, и определены главные перспективы развития малого предпринимательства в Украине.*

Ключевые слова: *субъекты предпринимательства, государственная поддержка, налогообложение, законодательная система, малый бизнес.*

Annotation. *The essence of small business and key issues affecting its development. Thesis there is determined the factors hampering business development in the current economic conditions. A proposal on priority measures effectively support and identified the main prospects for the development of small business in Ukraine.*

Keywords: *business entities, government support, tax, legal system, small business.*

Сучасний стан і розвиток українського підприємництва знаходиться у тяжкому становищі. Значний вплив на цю ситуацію зумовили як нестабільність політичної і економічної ситуації, так і наслідки світової економічної кризи. Для покращення ситуації необхідно створити механізми, які б сприяли стимулюванню суб'єктів господарювання нарощувати обсяги та підвищувати ефективність виробництва. Розвиток підприємництва має велике значення як для формування самої структури економіки країни, так і для її розвитку. Підтримка малого підприємництва має стати одним із найважливіших чинників соціально-економічного зростання, бо саме воно вико-

© Тішков Д. О., 2016

нує ряд важливих завдань, до яких відносять створення робочих місць, підвищення конкуренції у країні, участь у формуванні бюджетів всіх рівнів тощо.

Розгляду тенденцій і особливостей розвитку малого підприємництва, а також виявленню основних чинників, які впливають на його ефективність, і причин, що стримують процес його формування, присвячено праці Б. Адамова [1], Г. Кампо, В. Марачова [2], О. Сідуна.

Враховуючи актуальність досліджуваної проблематики та її високий рівень значущості для подальшого розвитку економіки країни, доцільним є обрати таке завдання: проаналізувати сучасні проблеми підприємницької діяльності на основі дослідження законодавчої сфери, сфери оподаткування та інших сфер, а також визначити шляхи, які б сприяли покращенню ситуації виведення малого бізнесу на більш високий рівень.

Для розв'язання проблем економічного та соціального розвитку України на сучасному етапі становлення ринкової економіки слід посилити увагу держави до формування відповідної державної політики щодо підтримки малого підприємництва.

Згідно з Господарським кодексом України до суб'єктів малого підприємництва відносяться:

– фізичні особи, зареєстровані в установленому законом порядку як фізичні особи – підприємці, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 50 осіб, та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 10 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України;

– юридичні особи – суб'єкти господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 50 осіб, і річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 10 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України [3].

На сьогодні розвиток підприємницької діяльності в Україні відбувається в досить складних умовах, до яких можна віднести ситуацію політичної невизначеності, девальвацію національної грошової одиниці та інші важливі проблеми, які впливають на малий бізнес. Насамперед це законодавча база, на яку зараз може спиратися малий бізнес. Вона досить недосконала через відсутність зведеної єдиної законодавчої системи щодо діяльності підприємств та невтілення в життя більшості постанов, які надаються для розвитку малого бізнесу. Також відсутність єдиної законодавчої системи не дозволяє проведенню глибокого аналізу діяльності малих підприємств та належного обліку результатів їх роботи, а саме відсутня звітність за тими показниками, що надають право малим підприємствам скористатися пільгами щодо ведення бізнесу.

Не менш значущою для малого підприємництва є проблеми у сфері оподаткування. Згідно з Законом України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких інших законодавчих актів України щодо спрощеної системи оподаткування, обліку та звітності» визначено, що спрощена система оподаткування, обліку та звітності являє собою особливий механізм справляння податків і зборів, що встановлює заміну сплати окремих податків і зборів, встановлених п. 297.1 ст. 297 Податкового кодексу, на сплату єдиного податку в порядку та на умовах, визначених цим законом, з одночасним веденням спрощеного обліку та звітності [4]. Проте кількість і зміст податкових правил є виключним правом державної влади, але за їх неефективність і обтяжливість сплачує споживач. Тому обтяжливість податкових правил є штучним адміністративним навантаженням на все суспільство, що веде за собою неможливість широкого залучення населення з низьким рівнем доходу до створення малого бізнесу.

Так, за даними рейтингу «Doing Business – 2016», Україна посідає лише 84 місце за рівнем оподаткування. З 2012 по 2016 рр. загальний податковий тиск зазнав незначних змін – з 57,1 до 51,9 % від прибутку [5]. Отже, можна вважати, що прийняті зміни до Податкового кодексу України та введення спрощеної системи оподаткування становища не покращили.

До інших проблем малого підприємництва в Україні можна віднести:

– обмеженість матеріальних фінансових ресурсів, наприклад, недоступність кредитних ресурсів як для започаткування, так і для ведення бізнесу чи його відновлення, недостатні зв'язки міжнародними фінансовими організаціями по залученню інвестицій і грантів;

– організаційно-правові труднощі започаткування бізнесу, особливо на стадії переходу від реєстрації до початку діяльності;

– складність пошуку фінансових ресурсів для інвестиційного розвитку, а отже, і сповільнення розвитку інвестиційних процесів, які є рушійною силою економічного зростання;

– обмежені можливості конкурентної боротьби з представниками середнього та великого бізнесу, необхідність захисту від протиправних посягань тощо.

В основі державної підтримки малого підприємництва лежить Закон України «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні», прийнятий 22 квітня 2012 року. Згідно з Законом

державна підтримка суб'єктів малого та середнього підприємництва включає фінансову, інформаційну, консультативну підтримку, у тому числі підтримку у сфері інновацій, науки, промислового виробництва, підтримку суб'єктів малого та середнього підприємництва, що провадять експортну діяльність, підтримку у сфері підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації управлінських кадрів і кадрів ведення бізнесу. Основними напрямами державної політики є:

1) удосконалення та спрощення порядку ведення обліку в цілях оподаткування;

2) запровадження спрощеної системи оподаткування, обліку та звітності для суб'єктів малого підприємництва, що відповідають критеріям, встановленим у податковому законодавстві;

3) залучення суб'єктів малого підприємництва до виконання науково-технічних і соціально-економічних програм, здійснення постачання продукції (робіт, послуг) для державних і регіональних потреб;

4) забезпечення фінансової державної підтримки малих і середніх підприємств шляхом запровадження державних програм кредитування, надання гарантій для отримання кредитів, часткової компенсації відсоткових ставок за кредитами тощо [6].

Проте основною проблемою цих напрямків є те, що більшість із положень, таких як залучення суб'єктів малого підприємництва до виконання науково-технічних і соціально-економічних програм чи організація підготовки та підвищення кваліфікації кадрів, ще не реалізовані або діють іншим чином. Наприклад, надання державних програм кредитування здійснюється за конкурсною основою та призводить до втрати більшості підприємців можливості ведення бізнесу.

Тому для покращення ситуації та розвитку малого підприємництва слід провести зміни одразу у різних сферах. Так, у сфері оподаткування слід забезпечити функціонування спрощеної системи оподаткування, яка має відповідати принципам простоти визначення бази оподаткування та розміру податкового зобов'язання, а також мінімізації облікових процедур до рівня, доступного пересічному громадянину. Також важливим аспектом у питанні оподаткування є те, що держава повинна забезпечити платникам податків умови, за яких вони будуть довіряти їй і добровільно сплачуватимуть податки, збори та обов'язкові платежі, які встановлені чинним законодавством.

У правовій сфері слід продовжити подальше удосконалення законодавчої та нормативної бази, яка буде сприяти створенню сприятливих умов для розвитку підприємництва та посиленню відповідальності органів виконавчої влади, державних службовців за виконання законів щодо розвитку підприємницької діяльності.

Також значущим фактором є удосконалення кредитної політики за допомогою організації державних кредитних установ із можливістю пільгового кредитування суб'єктів підприємницької діяльності та посилення державної підтримки суб'єктів малого підприємництва.

Таким чином, можна дійти висновку, що подолання факторів, що стримують розвиток підприємництва, можливе шляхом реалізації нової державної стратегії розвитку бізнесу в Україні. Реалізація запропонованих нововведень сприятиме процесам виходу малого підприємництва України на європейський рівень розвитку, поліпшенню бізнес-клімату, зміцненню позицій МСП в загальній структурі вітчизняної економіки, підвищенню ефективності малого бізнесу та наповненню доходних частин державного та місцевих бюджетів.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Адамов Б. И. Малый и средний бизнес как фактор реформирования жилищно-коммунального хозяйства. *Економічний вісник Донбасу.* 2008. № 1. С. 65–78. **2.** Марачов В. Малий бізнес у регіоні: реалії і соціально-економічні партнерства. *Управління сучасним містом.* 2004. № 1. С. 120–123. **3.** Господарський кодекс України: Закон України від 01.09.2016 № 1555-VII // Відомості Верховної Ради України. 2016. № 18, № 19–20, № 21–22. Ст. 55. **4.** Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких інших законодавчих актів України щодо спрощеної системи оподаткування, обліку та звітності: Закон України від 01.01.2013 № 4014-VI // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4014-17. **5.** Оцінка бізнес регулювання. URL: http://russian.doingbusiness.org. **6.** Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні: Закон України від 22.03.2012 № 4618-VI // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4618-17.

АНАЛІЗ СУЧАСНИХ КОНКУРЕНТНИХ СТРАТЕГІЙ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 339.137.2

Ткачова К. С.

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

Анотація. *Проаналізовано сучасні конкурентні стратегії підприємства, такі як: конкурентні стратегії Портера, кокнкурентні стратегії Котлера, стратегії конкурентного ціноутворення. Наведено їх переваги та недоліки. Зроблено висновок про те, що жодна з них не є універсальною.*

Ключові слова: *конкуренція, стратегія, конкурентна стратегія, переваги, недоліки, підприємство.*

Аннотация. *Проанализированы современные конкурентные стратегии предприятия, такие как: конкурентные стратегии Портера, конкурентные стратегии Котлера, стратегии конкурентного ценообразования. Приведены преимущества и недостатки данных стратегий. Сделан вывод о том, что ни одна из них не является универсальной.*

Ключевые слова: *конкуренция, стратегия, конкурентная стратегия, преимущества, недостатки, предприятие.*

Annotation. *Analysis of competitive strategies, such as Porter's competitive strategy, competitive strategy Kotler, a competitive pricing strategy. Analysing of advantages and disadvantages were considered in this article. It was also found that no business strategy is not universal.*

Keywords: *competition, strategy, competitive strategy, advantages, disadvantages, enterprise.*

У сучасній науковій літературі є великий вибір конкурентних стратегій підприємства, запропонованих такими вченими, як: І. Ансофф, П. Друкер, Ф. Котлер, М. Портер, А. Томсон і Дж. Стрікленд, проте жодна класифікація не є універсальною і має свої особливості. Розглянемо більш детальніше деякі з них.

Метою роботи є аналіз конкурентних стратегій підприємства та їх класифікації.

Конкурентні стратегії, на думку Портера, ґрунтуються на існуванні п'яти конкурентних сил, які визначають привабливість галузі, а також позицію цього підприємства малого бізнесу в цій сфері і його конкурентні можливості. Всього виділяються три стратегії [1]:

- стратегія лідерства у витратах;
- стратегія диференціації;
- стратегія концентрації.

Стратегія лідерства у витратах спрямована на досягнення конкурентних переваг за рахунок низьких витрат на окремі елементи товару або послуг, а отже, більш низької собівартості порівняно з конкурентами.

Стратегія диференціації приваблива, коли потреби та переваги покупців різняться настільки, що не можуть бути задоволені стандартизованою продукцією. Для досягнення успіху підприємству слід ретельно вивчати потреби та поведінку покупців і знати, що покупці вважають важливим, а що – ні.

Стратегію концентрації від стратегії низьких витрат і диференціації відрізняє те, що ця стратегія зосереджує свою увагу на вузькій ділянці всього ринку. Цільовий сегмент, або ніша, визначається регіональними особливостями, що випливають із спеціальних вимог до використання продукції, або спеціальними властивостями продукції, привабливими тільки для учасників цього сегмента ринку. Завдання полягає у кращому, ніж це роблять конкуренти, обслуговуванні покупців з цільової ніші ринку.

Стратегія концентрації базується на низьких витратах, обумовлюються купівельним сегментом, вимоги якого легше задовольнити, ніж вимоги решти ринку.

Конкурентні стратегії за Котлером класифікуються залежно від їх ролі на цільовому ринку [2]. А саме:

1. Стратегії лідера ринку. Полягають в тому, щоб збільшити рівень продукції, що випускається; захистити займаний сегмент ринку, а також спробувати збільшити свою частку на ринку.

2. Стратегії претендента на лідерство. Полягають у тому, щоб збільшити свою частку ринку, а також потіснити позиції лідера.

3. Стратегії послідовника. Полягають у можливості дублювання, видозміни і пристосування продукції лідера з її подальшим виготовленням і введенням на ринок.

© Ткачова К. С., 2016

4. Стратегії нішера. Полягають у тому, що такі підприємства обирають вузьку спеціалізацію, яка не становить інтересу для великих підприємств, і займають там монопольну позицію у зв'язку з відсутністю конкурентів.

Сучасні конкурентні стратегії включають у себе взаємодію трьох основних факторів:

- позиції підприємства щодо конкурентів;
- цілей підприємства;
- ситуації на ринку.

Також розглянемо стратегію конкурентного ціноутворення.

Сьогодні фактор ціни дуже часто відіграє вирішальну роль при виборі продукції споживачем. Тому при виборі конкурентних стратегій дуже важливо враховувати цей фактор. Розглянемо стратегії конкурентних цін, які використовуються в маркетингу.

Стратегія конкурентного ціноутворення означає, що ціна на товар встановлюється відповідно до цінності, яку товар становить для покупця.

Є три варіанти:

- ціна товару вище його економічної вартості;
- ціна товару нижче його економічної вартості;
- ціна товару на рівні його економічної вартості.

Залежно від цього можна застосувати:

- цінову стратегію зняття вершків або преміального ціноутворення. Мається на увазі, що підприємство встановлює більш високу ціну і за рахунок рентабельності продажів у вузькому сегменті ринку отримує високий прибуток;
- цінову стратегію проникнення на ринок. Суть стратегії полягає в тому, що заради залучення покупців і завоювання ринку малі підприємства знижують ціну нижче її економічної вартості;
- цінову стратегію сигналізування цінами. Вона полягає на довірі покупця до цінового механізму продавця, який був створений конкурентами. В цьому випадку більш дешевим брендом стають товари кращої якості, ніж у конкурентів. Суть стратегії полягає у порівнюванні цін і заманюванні споживача. Всі види цінових стратегій тісно пов'язані між собою, і їх використання залежить від ситуації на ринку.

Ціна та ціноутворення є ключовими економічними категоріями, які значною мірою впливають на вибір основної конкурентної стратегії підприємства.

На основі вищепереліченої інформації проведемо аналіз переваг і недоліків конкурентних стратегій (табл. 1).

Таблиця 1

Аналіз переваг і недоліків конкурентних стратегій

Назва	Переваги	Недоліки
Конкурентні стратегії за Портером	1. Низькі питомі витрати, що дозволяє привертати увагу споживачів низькими цінами 2. Споживачі набувають лояльність до товарної марки 3. Можливість контролю витрат за допомогою концентрації зусиль на декількох товарах, створення репутації при обслуговуванні ринку, незадоволеного конкурентами	1. Конкуренти можуть перейняти методи зниження витрат 2. Непередбачені підвищення витрат, наприклад, вартості сировини й енергії, можуть привести до зменшення розриву в цінах порівняно з конкурентами 3. Великий відрив у ціні лідера за витратами призведе до того, що для покупців фінансовий розрахунок буде важливіше, ніж вірність марці 4. Небезпека зменшення відмінностей між бажаннями сегмента та всього ринку 5. Конкуренти можуть знайти всередині сегмента підсегмент і спеціалізуватися ще сильніше
Конкурентні стратегії за Котлером	1. Безболісне впровадження на обрані сегменти ринку 2. Зниження загрози впливу окремих ринкових змін на підприємство 3. Оригінальність товарів підприємства створює для конкурентів високі вхідні бар'єри при впровадженні на ринок	1. Значні витрати на маркетинг 2. Важкість досягнення конкурентної переваги в будь-якому сегменті 3. Розпилення сил
Стратегії конкурентного ціноутворення	Можливість стратегічних маневрів	Наявність конкурентів практично в кожному сегменті

На базі проведеного аналізу конкурентних стратегій автором зроблено висновки, що всі перелічені вище стратегії охоплюють широкий діапазон ситуацій, в яких може опинитися сучасне підприємство, але жодна з них

не є універсальною. Тому у зв'язку з нестабільною ситуацією на ринку кожному підприємству слід розробити та впровадити унікальну стратегію, виходячи з аналізу наявних можливостей і загроз. Цю стратегію потрібно узгодити з умовами конкретної галузі промисловості, можливостями та ресурсами, якими володіє конкретне підприємство.

Темою подальших досліджень автора буде розробка механізму узгодження наявної конкурентної стратегії розвитку підприємства з несприятливими умовами зовнішнього середовища.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мартіянова М. П.

Література: 1. Портер М. Конкурентное преимущество: Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. 715 с. **2.** Котлер Ф. Основы маркетинга. М.: Вильямс, 2013. С. 317–327. **3**. Балабанова Л. В., Кривенко Г. В. Управління конкурентоспроможністю підприємств: навч. посіб. Київ: Професіонал, 2009. 152 с. **4.** Дикань В. Л. Стратегічне управління конкурентоспроможністю як чинник інноваційного розвитку підприємства. *Маркетинг: теорія і практика.* 2010. № 16. С. 55–58. **5.** Ансофф И. Стратегическое управление. М.: Экономика, 2005. 484 с.

ВИЗНАЧЕННЯ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА ЛІКВІДНІСТЬ БАНКУ ТА СУТНОСТІ ЙОГО ПОНЯТТЯ

УДК 336.717

Тутова А. С.

Магістрант 1 року навчання
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проведено контент-аналіз визначень поняття «ліквідність банку». Розглянуто фактори впливу на ліквідність банку та запропоновано їх групувати за мега- (на рівні світової економіки чи іноземних держав), макро- (на рівні національної економіки), мезо- (на рівні банківської системи) і мікро- (на рівні банку) рівнями.*

Ключові слова: *банк, ліквідність, контент-аналіз, фактор впливу.*

Аннотация. *Проведен контент-анализ определений понятия «ликвидность банка». Рассмотрены факторы, влияющие на ликвидность банка, предложено их группировать по мега- (на уровне мировой экономики или иностранных государств), макро- (на уровне национальной экономики), мезо- (на уровне банковской системы) и микро- (на уровне банка) уровням.*

Ключевые слова: *банк, ликвидность, контент-анализ, фактор влияния.*

Annotation. *In the article the content analysis of the term "bank liquidity" was made and the definitions of this term were generalized. The factors of influence the liquidity of the bank were considered and it was offered to group them to the mega (in the global economy and foreign countries), macro (at the level of the national economy), meso (at the level of the banking system) and micro (at the bank) levels.*

Keywords: *bank, liquidity, content analysis, factor exposure.*

На сучасному етапі вітчизняним банкам доводиться працювати в умовах зростаючих ризиків, що супроводжують банківську діяльність. В такій ситуації особливої уваги набуває проблема забезпечення стабільності фінансового стану банку, основною якісною характеристикою якого виступає ліквідність.

© Тутова А. С., 2016

На сьогодні немає єдиної точки зору щодо визначення поняття "ліквідність банку". Багато авторів (І. В. Сало [1], О. І. Лаврушин [2] та ін.) надають визначення ліквідності банку як здатності банку своєчасно виконати свої зобов'язання. У працях А. О. Єпіфанова [3], Г. С. Панової [4] можна зустріти розуміння ліквідності банку як його здатності своєчасно виконувати свої зобов'язання, причому не тільки з повернення вкладених коштів із виплатою встановленої плати, а й з надання кредитів. Також при тлумаченні поняття "ліквідність банку" більшість із зазначених авторів розуміють його як співвідношення сум активів і пасивів із однаковими термінами.

Незважаючи на суттєві наукові результати, отримані вченими, варто зауважити, що тлумачення поняття "ліквідність банку" неоднозначно трактується в економічній літературі.

Мета статті – проаналізувати погляди вчених щодо трактування ліквідності банку та запропонувати узагальнене визначення поняття, а також розглянути та систематизувати фактори впливу на ліквідність.

Думки авторів дещо різняться щодо визначення поняття "ліквідність банку", тож необхідно провести аналіз літературних джерел і на його основі зробити висновки (табл. 1).

Таблиця 1

Трактування поняття "ліквідність банку"

№	Автор	Поняття
1	І. Івасів [5]	Спроможність банку розраховуватись за своїми зобов'язаннями та одночасно розширювати кредитну діяльність
	О. Лаврушин [2]	Банк має бути спроможним виконувати свої зобов'язання перед вкладниками і перед кредиторами у визначені строки, виплачуючи по них грошові кошти
2	В. Міщенко [6]	Легкість перетворення активів банку в грошові кошти
	Г. Панова [7]	Здатність банку своєчасно виконувати вимоги за зобов'язаннями
3	Е. Рід [8]	Достатність готівкових коштів та інших ліквідних активів для своєчасного погашення боргових і фінансових зобов'язань
	Ю. Серпенінов [9]	Якісна характеристика банку, а саме здатність погашати свої зобов'язання в строк
4	Дж. Сінкі [10]	Готовність банку до вилучення депозитів і задоволення попиту на кредити. Непередбачені зміни потоків створюють для банків проблеми ліквідності

Для аналізу літературних джерел використано контент-аналіз. Особливість цього типу аналізу полягає в тому, що він дозволяє виділити значущі слова (словосполучення) у визначеннях ключового поняття та розрахувати змістовне навантаження на кожне слово (словосполучення).

Після проведення контент-аналізу отримано такі результати (табл. 2).

Таблиця 2

Результати проведення контент-аналізу поняття "ліквідність банку"

№	Ключові слова	Навантаження
1	Спроможність	0,5
	Розраховуватись за своїми зобов'язаннями	0,5
2	Спроможність	0,5
	Виконувати свої зобов'язання	0,5
3	Перетворення	0,5
	Активів банку в грошові кошти	0,5
4	Здатність	0,5
	Своєчасно виконувати вимоги за зобов'язаннями	0,5
5	Достатність	0,33
	Готівкових коштів та інших ліквідних активів	0,33
	Своєчасного погашення боргових і фінансових зобов'язань	0,33
6	Здатність	0,5
	Погашати свої зобов'язання в строк	0,5
7	Готовність	0,33
	До вилучення депозитів	0,33
	Задоволення попиту на кредити	0,33

На основі табл. 2 підсумовано оцінки навантаження подібних ключових слів і визначено ті слова та словосполученнями, що мають найвищі показники (табл. 3).

Таблиця 3

Оцінка навантаження на кожне слово (словосполучення) у визначеннях

№ з/п	Визначення	Сума оцінок ключового слова
1	Спроможність банку	=0,5+0,5=1,0
2	Здатність	=0,5+0,5=1,0
3	Своєчасно виконувати	=0,5+0,33=0,83
4	Зобов'язання	=0,5+0,5+0,5+0,33+0,5=2,33

Отже, проаналізувавши за допомогою контент-аналізу погляди різних учених на поняття "ліквідність банку", пропонуємо його узагальнене трактування як спроможності банку забезпечити своєчасне виконання своїх зобов'язань.

Діяльність банку порівняно з іншими установами характеризується підвищеним рівнем ризику, тому менеджери повинні враховувати максимальну кількість факторів і ступінь їх впливу на рівень ліквідності банку, оскільки неврахування певного фактора в майбутньому може призвести до погіршення фінансової стійкості банківської установи.

Єдиного підходу до структуризації факторів впливу на ліквідність банку в науковій літературі не сформовано. Переважна більшість науковців пропонує поділяти фактори впливу на ліквідність банку на дві великі групи, а саме: зовнішні та внутрішні.

В межах зовнішніх факторів виділяють фактори непрямого впливу (мегафактори – фактори на рівні світової економіки чи іноземних держав, макрофактори – фактори на рівні національної економіки) і фактори прямого впливу (мезофактори – фактори на рівні банківської системи) (рис. 1).

Рис. 1. **Класифікація факторів впливу на ліквідність банку** [11]

До внутрішніх факторів доцільно відносити мікрофактори (фактори на рівні окремого банку, на які він може впливати).

Мегафактори характеризують загалом стан світової економіки. Останнім часом цьому фактору приділяють особливу увагу, оскільки саме стан світової економіки та світова фінансова криза призвели до ряду наслідків неліквідності: наприклад, закриття зовнішніх джерел фінансування для банківських установ. Макрофактори включають економічні, політичні, соціальні та технологічні фактори.

Одним із найбільш вагомих мезофакторів, що впливають на ліквідність банку, є політика центрального банку, що здійснюється через систему державного нагляду та регулювання діяльності банків.

Таким чином, контент-аналіз наукових підходів щодо трактування поняття "ліквідність банку" дозволив обґрунтувати доцільність його розгляду як спроможності банку забезпечити виконання своїх зобов'язань. На основі проведеного аналізу факторів впливу на ліквідність банку запропоновано їх групувати за мега- (на рівні світової економіки чи іноземних держав), макро- (на рівні національної економіки), мезо- (на рівні банківської системи) і мікро- (на рівні банку) рівнями, що дозволить банківській установі точніше ідентифікувати домінуючі джерела впливу на його ліквідність і ефективніше проводити управління нею.

Науковий керівник – канд. екон. наук, викладач Гонтар Д. Д.

Література: 1. Сало І. В., Криклій О. А. Фінансовий менеджмент у банку: навч. посіб. Суми: Університет. кн., 2007. 314 с. **2.** Управление деятельностью коммерческого банка (банковский менеджмент): учебник/под. ред. О. И. Лаврушина. М.: Юристъ, 2003. 688 с. **3.** Єпіфанов А. О., Маслак Н. Г., Сало І. В. Операції комерційних банків: навч. посіб. Суми: Університет. кн., 2007. 522 с. **4.** Панова Г. С. Анализ финансового состояния коммерческого банка. М.: Финансы и статистика, 1996. 270 с. **5.** Івасів І. Б. Ліквідність банку в умовах маркетингоорієнтованого менеджменту. *Фінанси України.* 2003. № 1. С. 109–116. **6.** Міщенко В., Сомик А. Ліквідність банківської системи: економічна сутність, структура і методологічний підхід до аналізу. *Вісник НБУ.* 2008. № 11. С. 6–9. **7.** Панова Г. С. Анализ финансового состояния коммерческого банка. М.: Финансы и статистика, 1996. 270 с. **8.** Рид Э., Картер Р. Коммерческие банки. М.: Прогресс, 2003. 327 с. **9.** Серпенінова Ю. С. Фінансовий механізм управління ліквідністю банку: дис. … канд. екон. наук: 08.00.08. Суми, 2010. 189 с. **10.** Синки Дж. М. Управление финансами в коммерческом банке. М.: Catallaxy, 2004. 820 с. **11.** Безвух С. В. Ліквідність банку: фактори впливу. *Вісник Хмельницького національного університету.* 2015. № 12. С. 36–42.

МІЖНАРОДНЕ ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДОГОВОРУ ФАКТОРИНГУ

УДК 341.96

Тишкевич С. С.

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

Анотація. *Розглянуто поняття міжнародного факторингу та досліджено проблеми правового регулювання міжнародного факторингу у міжнародному економічному праві. Визначено, що належне правове регулювання міжнародного факторингу може бути здійснено тільки на основі взаємного узгодження національних і міжнародних правопорядків на внутрішньодержавному, регіональному й універсальному рівнях.*

Ключові слова: *міжнародне економічне право, факторинг, договір міжнародного факторингу.*

Аннотация. *Рассмотрено понятие международного факторинга, и исследованы проблемы правового регулирования международного факторинга в международном экономическом праве. Определено, что надлежащее правовое регулирование международного факторинга может быть осуществлено только на основе взаимного согласования национальных и международных правопорядка на внутригосударственном, региональном и универсальном уровнях.*

Ключевые слова: *международное экономическое право, факторинг, договор международного факторинга.*

Annotation. *The article discusses the concept of international factoring and the problems of legal regulation of international factoring in international economic law. Determined that proper legal regulation of the international factoring can be achieved only through mutual coordination of national and international law at the domestic, regional and universal levels.*

Keywords: *international economic law, factoring, contract of international factoring.*

© Тишкевич С. С., 2016

На сьогодні міжнародний факторинг виступає одним із найпопулярніших засобів зовнішньоекономічної діяльності, що відповідає усім сучасним тенденціям, які спостерігаються у світовій економіці. Останнім часом все частіше закордонні підприємства між собою укладають договір факторингу, що свідчить про його високу ефективність і функціональність, обумовлену сучасними економічними умовами. Проте варто зазначити, що в Україні розвиток факторингу відбувається дуже повільно, саме тому обрана тема є актуальною.

Метою статті є визначення правового регулювання факторингу, а також проблем правового регулювання і перспектив розвитку факторингу в Україні.

Питання, які утворилися навколо регулювання договору факторингу, зацікавили безліч вітчизняних і зарубіжних учених-економістів. Поняття договору факторингу розглядається у працях: Я. Чапічадзе, Н. Тараба, О. Шмельова-Мата, Р. Малимоненко, Є. Склеповий, А. Солтан, О. Савран, Ю. Попов та ін.

Стрімке зростання популярності факторингу, що спостерігається останнім часом, зумовлене тим, що постачальник у разі підписання договору факторингу мінімізує свої ризики неотримання грошових коштів від споживача за поставлений товар або надану послугу. Відбувається це завдяки тому, що фінансовий агент (фактор) виплачує суму, яка прописана у договорі факторингу постачальнику, який, своєю чергою, надає право вимоги оплати споживачем наданої послуги або поставленого товару на користь фактора [1, с.15].

Тим не менш, незважаючи на те, що компанії все частіше вдаються до факторингу, можна сказати, що цей договір не має належного правового регулювання в більшості країн. Лише в деяких державах ухвалені спеціальні закони, які регулюють факторинг, тоді як у більшості країн регулювання базується на загальних нормах зобов'язального права, що належать до добровільного відступлення вимоги [2, с. 175] або різних правових актів, які використовуються для врегулювання питань, що стосуються підприємництва.

Перші спроби створення цієї системи, яка виступала би прикладом для всіх держав у сфері регулювання факторингу, була зроблена в 1975 році Міжнародним інститутом уніфікації приватного права (УНІДРУА). В 1988 році була представлена Конвенція УНІДРУА про міжнародний факторинг від 28 травня 1988 року (далі – Конвенція) [3, с. 6], сутність якої полягала у визначенні загальноприйнятих норм регулювання договору факторингу, які повинні враховувати інтереси всіх сторін [4, с. 321]. Офіційний статус ця Конвенція набула у 1995 році і з того часу була ратифікована багатьма державами, серед яких можна виділити: США, Великобританію, Угорщину, Німеччину, Італію, Латвію, Нігерію, Францію та інші країни.

Застосування норм цієї Конвенції відбувається у разі, якщо спостерігається ситуація, коли, ґрунтуючись на договорі купівлі-продажу або на договорі про надання послуг, укладеного між постачальником і споживачем, які територіально знаходитися в різних країнах, вимоги оплати переуступаються постачальником на користь фактора. Відповідно до цієї Конвенції договір факторингу визнається міжнародним тільки у разі, коли заборгованість виникає у підприємства, яке знаходиться в іншій державі [5, с. 14]. Крім вищевикладеного, обов'язковою умовою, що є необхідною для застосування норм Конвенції, є виконання будь-якої з умов, сутність яких полягає у тому, що країна, де здійснює свою діяльність фактор, виступає Договірною державою, а договір, укладений між постачальником і споживачем, регулюється нормами права тієї країни, яка ратифікувала Конвенцію про міжнародний факторинг.

Розглядаючи безпосередньо поняття контракту міжнародного факторингу, що викладено у Конвенції, можна зазначити, що відповідно до п. 2 ст. 1 під факторинговим контрактом слід розуміти контракт, укладений між однією стороною (постачальником) та іншою стороною (фінансовим агентом), відповідно з яким постачальник повинен або може уступити фінансовому агенту грошові вимоги, що виникають із контрактів купівлі-продажу товарів, укладених між постачальником і його покупцями (боржниками), за винятком контрактів, які відносяться до товарів, які купують переважно для особистого, сімейного та домашнього використання [3, с. 7].

Розглядаючи договір факторингу, можна сказати, що під час його підписання формуються дві групи правових відносин. Перша група включає в себе правові відносини між постачальником і фактором і називається внутрішніми, або основними, відносинами, а у другу групу, яку прийнято називати зовнішніми, або похідними, відносинами, входять відносини між споживачем і фактором. Незважаючи на те, що зовнішні відносини за фактом не є предметом договору факторингу, не можна залишити їх без уваги, адже вони виникають внаслідок цього договору [6, с. 509]. У зв'язку з цим можна сказати, що факторингова операція включає в себе комплексне правовідношення між трьома сторонами: фактором, постачальником і споживачем.

Розглядаючи питання регулювання факторингу в Україні, можна виділити ряд кодексів і законів, серед яких: Цивільний кодекс України, Конвенція УНІДРУА про міжнародний факторинг, Закон України «Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг» та інші закони, згідно з якими це регулювання і відбувається. Аналізуючи регулювання з питань безпосередньо міжнародного факторингу, необхідно виділити Конвенцію УНІДРУА про міжнародний факторинг, яка після її ратифікації Україною у 2006 році є центральним регулюючим документом у цьому питанні.

Прийнявши умови цієї Конвенції, уряд сподівався, що це посприяє розвитку міжнародного факторингу і відкриє нові можливості для українських підприємств у роботі з іноземними компаніями. Однак, крім під-

писання цієї Конвенції, для розвитку міжнародного факторингу необхідно адаптувати наявні правові системи, які на сьогодні не сприяють прискореному впровадженню міжнародного факторингу в діяльність українських підприємств. Сутність цієї Конвенції полягає в тому, що держава має змогу вивчити нормативно-правові акти, які регулюють міжнародний факторинг і визнані провідними світовими державами, а також проаналізувати всі основні принципи факторингу, щоб, взявши їх як приклад, створити внутрішнє законодавство, яке буде відповідати всім світовим тенденціям і спростить для національних підприємств процедуру використання факторингу, при цьому максимально захищаючи інтереси всіх сторін.

Таким чином, кожній державі після ратифікації Конвенції УНІДРУА про міжнародний факторинг необхідно порівняти національні нормативно-правові акти, які регулюють факторингові операції, з нормами, які прописані в Конвенції. І якщо є суперечності й недоліки – максимально швидко їх виправити. Розглядаючи зміни, які відбулися в українському законодавстві, можна стверджувати, що після ратифікації Конвенції Україною не було прийнято жодного нового нормативно-правового акта, який би змінив регулювання факторингу. Крім цього, не були внесені зміни і в нормативно-правові акти, які регулювали факторинг до ратифікації Конвенції, незважаючи на те, що існує велика кількість розбіжностей між нормами, які викладені у Конвенції, та нормами, які регулюють факторинг в Україні. Одним із основних прикладів подібних розбіжностей є той факт, що в Україні основним кодексом, який регулює питання щодо факторингу, залишається Цивільний кодекс, тоді як в Конвенції зазначено, що основною сферою здійснення факторингу є господарські відносини, адже відповідно до ст. 2 п. 1 Конвенція набуває чинності, коли відбувається переуступка вимоги платежу від постачальника до фактора згідно з договором купівлі-продажу, який уклали постачальник і покупець, що здійснюють господарську діяльність у різних країнах [3, с. 8]. Тому можна дійти висновку, що факторинг необхідно віднести до господарських операцій і регулюватися він повинен насамперед Господарським кодексом.

Необхідність зміни Господарського кодексу і визнання його як основу регулювання факторингу також обумовлена тим, що в ст. 4 п. 2 Конвенції зазначено, що у випадку якщо рішення певного питання не регулюється нормами та принципами, які вказані в Конвенції, то враховуються закони, які прописані в Господарському кодексі держави.

На сьогодні в Україні склалася ситуація, коли відсутність якісного регулювання міжнародного факторингу істотно уповільнює процес його впровадження в діяльність українських підприємств. Розглядаючи можливість укладання договору факторингу, багато підприємств відмовляються від нього через заплутаність національного регулювання факторингу та невідповідність цього регулювання міжнародним стандартам. У зв'язку з цим можна сказати, що першочерговим завданням для України залишається створення законодавства, яке б дозволило популяризувати факторинг серед українських компаній, адже, аналізуючи досвід зарубіжних країн, факторинг на сьогодні ефективно використовується багатьма зарубіжними підприємствами. Для здійснення цих змін необхідно, в першу чергу, на державному рівні більше часу приділити питанням розвитку міжнародного факторингу, зокрема, істотно змінити нормативно-правові акти та зробити Господарський кодекс основним законодавчим актом, що регулює міжнародний факторинг, як це прийнято у світовій практиці.

Науковий керівник – викладач Чаговець А. А.

Література: 1. Лопатина Д. А. Международный факторинг как инструмент финансирования: основы правовой регламентации. *Банковское право.* 2009. № 1. С. 11–15. **2.** Международное частное право: учеб. пособие/отв. ред. Н. И. Марышева. М.: Юристъ, 2006. 348 с. **3.** Про міжнародний факторинг: Конвенція УНІДРУА від 28 травня 1988 р. *Урядовий кур'єр.* 2006. № 49. С. 6–8. **4.** Международное частное право: учебник/отв. ред. Г. К. Дмитриева. М.: Проспект, 2010. 688 с. **5.** Газдюк Н. Ю. Критерии, определяющие международный характер договора факторинга. *Журнал международного права и международных отношений.* 2008. № 3. С. 14–19. **6.** Гражданское право: учебник/отв. ред. А. П. Сергеев, Ю. К. Толстой. М.: Проспект 2008. 846 с.

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 331.103.2

Тюріна А. О.

Магістрант 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто інтелектуальний потенціал як невід'ємну складову розвитку підприємства, його успішного функціонування та високої конкурентоспроможності. Розглянуто поняття інтелектуального капіталу та його важливість як для підприємства, так і для країни в цілому. Запропоновано класифікацію інтелектуального потенціалу внутрішньоорганізаційного характеру. Наведено приклади основних інвестиційних потоків на розвиток інтелектуального потенціалу підприємства.*

Ключові слова: *інтелектуальний капітал, інтелектуальний потенціал, підприємство, персонал, інвестиції.*

Аннотация. *Рассмотрен интеллектуальный потенциал как неотъемлемая составляющая развития предприятия, его успешного функционирования и высокой конкурентоспособности. Рассмотрено понятие интеллектуального капитала и его важность как для предприятия, так и для страны в целом. Предложена классификация интеллектуального потенциала внутриорганизационного характера. Приведены примеры основных инвестиционных потоков на развитие интеллектуального потенциала предприятия.*

Ключевые слова: *интеллектуальный капитал, интеллектуальный потенциал, предприятие, персонал, инвестиции.*

Annotation. *The article is sanctified to consideration of intellectual potential as inalienable constituent of development of enterprise, his successful functioning and high competitiveness. The concept of intellectual capital and his importance are considered both for an enterprise and for a country on the whole. Classification of intellectual potential of organizational character is offered. Examples of basic investment streams are made on development of intellectual potential of enterprise.*

Keywords: *intellectual capital, intellectual potential, enterprise, personnel, investments.*

Актуальність теми дослідження обумовлена тим, що на сучасному етапі соціально-економічного розвитку інтелектуальний потенціал співробітників організацій є найважливішим ресурсом підприємства, здатним створити їй нові стратегічні конкурентні переваги та забезпечити їх стійкість.

Метою цієї статті є дослідження концептуальних основ управління розвитком інтелектуального потенціалу співробітників організації для підвищення її конкурентоспроможності.

У сучасних умовах сталися помітні зрушення у структурі чинників, що традиційно визначають конкурентоспроможність і позиції сучасних компаній на ринку. В першу чергу, це відноситься до зниження значення чинника дешевої сировини та дешевої робочої сили та посилення освітнього чинника. В економіці, рухомій інноваціями, розвиваються тенденції перетворення суспільства в цілому за рахунок комплексного характеру процесу обміну та використання знань як у виробництві, так і поза ним; значна роль приділяється ефективному використанню інтелектуального потенціалу працівників з метою підвищення їх продуктивності праці.

Розглядаючи інтелектуальний потенціал підприємства, не можна не згадати про інтелектуальний капітал, який є його матеріальною складовою.

Інтелектуальний капітал – найважливіша складова виробничих активів організації, що функціонує в умовах постіндустріального інформаційного суспільства. Про значення інтелектуального капіталу в діяльності сучасної організації говорить такий факт: американські менеджери при виборі довгострокових партнерів виходять з того, що інтелектуальний капітал підприємства повинен становити не менше 40 % у загальній структурі капіталу, і тільки в цьому випадку вважається, що компанія перспективна [1].

Отже, інтелектуальний капітал – міра втіленої в людині здатності приносити дохід за рахунок використання знань, здібностей, професійних навичок, генерування ідей, створення художніх, наукових творів. Він приносить дохід не лише своєму власникові, конкретній людині, але і організації, де він працює, регіону і країні в цілому. Також інтелектуальний капітал окремої людини може мати і світове значення. Оскільки в процесі розвитку науки не лише створюються інтелектуальні новації, на підставі яких потім формуються нові технології виробництва та способи споживання, але і відбувається розвиток, перетворення самих людей, а, отже, і розвиток інтелектуального потенціалу організації і суспільства в цілому.

© Тюріна А. О., 2016

Інтелектуальний потенціалу організації – це сукупність творчих, інформаційно-інтелектуальних, професійно-кваліфікаційних ресурсів, а також організаційних систем управління ними, створюваних і використовуваних як усередині підприємства, так і в довкіллі з метою формування унікальних конкурентних переваг [2].

Можна зазначити, що одним із найважливіших чинників, що визначають формування, розвиток інтелектуального потенціалу та його раціональне використання, є освіта, а також накопичення і використання знань. Один із головних фахівців теорії людського капіталу й економіки в цілому Т. Шульц дійшов висновку, що "доходи на освіту є відносно привабливішими, ніж доходи на людський капітал". Деякі дослідники віддають перевагу розвитку інтелектуального потенціалу та примноженню інтелектуального капіталу у безперервній освіті. Важко з цим не погодитися. Формування нового соціального й економічного порядку, що частіше іменується "постіндустріальним суспільством", пов'язане, на думку японського дослідника Т. Сакайя [3], з так званою "knowledge – value – revolution", революцією на основі цінності, втіленої в знанні. Світові освітні стандарти поступово трансформуються під впливом зміни властивостей інформації: контактний, авторитарний тип навчання доповнюється дистанційним, інтерактивним, в основі якого всі ті ж комп'ютерні технології, внаслідок чого формувалася і стала невід'ємною рисою сучасної освіти його безперервність, реалізована в моделі "освіта все життя".

Освіта важлива та приносить більш високий дохід не лише працівникові, але і підприємцеві. Фахівці нашого століття зробили висновок [4], що в результаті інтелектуалізації праці та різкого підвищення його продуктивності в промисловості і сільському господарстві приблизно через 30 років 2 % працездатного населення Землі могли б задовольняти потреби інших жителів планети. У теперішній же час в промислово розвинених країнах частка зайнятих не перевищує 10 %, а безпосередньо залучених у матеріальне виробництво – 20 %.

Отже, проаналізувавши різні погляди як вітчизняних, так і зарубіжних учених, інтелектуальний потенціал підприємства можна поділити на такі групи: організаційний інтелектуальний потенціал та інтелектуальний потенціал персоналу (рис. 1).

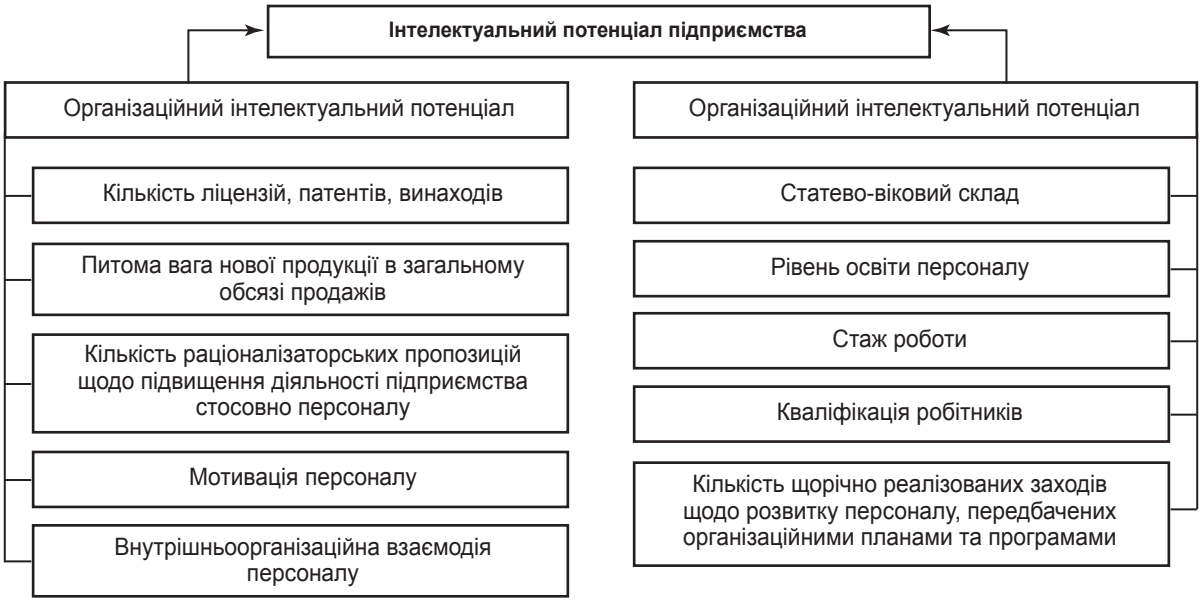

Рис. 1. **Інтелектуальний потенціал підприємства**

Аналіз і оцінка інтелектуального потенціалу організації допоможе вирішити такі завдання:

– реструктуризація (які функції виділити в новій організаційній структурі, а які, навпаки, об'єднати, ліквідувати тощо);

– виявлення дієвіших механізмів мотивації праці на основі аналізу людського потенціалу;

– розширення меж корпоративної культури шляхом створення бази знань, що містить зведення про кожен елемент інтелектуального потенціалу підприємства.

Основною базою для формування і розвитку інтелектуального потенціалу на підприємстві є інвестиції.

Інвестиції в інтелектуальний потенціал доцільно розділяти на 2 категорії – прямі та непрямі. В прямі інвестиції в інтелектуальний потенціал можна враховувати витрати на здобуття загальної і спеціальної освіти, професійну підготовку та перепідготовку на виробництві, планування і мотивацію кар'єрного зростання і виконання творчих завдань, придбання спеціалізованої літератури, залучення консультантів. До непрямих інвестицій відносяться витрати на підтримку здоров'я і медичне обслуговування (медичне страхування), придбання і створення інформаційних технологій і відповідного устаткування.

З вищезазначеного можна виділити три основні групи інвестицій в інтелектуальний потенціал:

– витрати на освіту, включаючи професійну підготовку кадрів, професійне вдосконалення (підвищення кваліфікації) і професійну перепідготовку;

– витрати на охорону здоров'я, що складаються з витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, поліпшення житлових умов;

– витрати на планування кар'єри персоналу.

Виділяють такі особливості інвестицій в інтелектуальний потенціал [5]:

– віддача від інвестицій в інтелектуальний потенціал прямо залежить від терміну життя його носія, тобто від тривалості працездатного періоду;

– внаслідок інвестицій інтелектуальний потенціал накопичується і примножується;

– порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу інвестиції в інтелектуальний потенціал приносять велику соціально-економічну вигоду;

– визначення віддачі вкладених коштів дуже скрутно;

– період окупності вкладень довгий;

– інвестиції в інтелектуальний потенціал приносять організації значний різноманітний ефект, в тому числі підвищення продуктивності, ефективності та якості праці персоналу.

Отже, сучасному управлінцю необхідно пам'ятати, що інтелектуальний потенціал, основним компонентом якого є освіта, – найважливіший чинник, що впливає на заробіток працівника, на його відношення до роботи, на продуктивність і ефективність його праці, а також і на рівень розвитку економіки держави. По завершенні можна зазначити, що управління інтелектуальним потенціалом є одним із головних завдань менеджменту для успішного розвитку підприємства, оптимізації його основних аспектів господарської діяльності.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Лісна І. Ф.

Література: 1. Кокорев И. А. Управление персоналом организации в свете теории человеческого капитала: дис. … д-ра экон. наук: 08.00.05. М., 2012. 304 с. **2.** Аньшин В. М., Дагаев А. А. Инновационный менеджмент: концепции, многоуровневые стратегии и механизмы инновационного развития: учеб. пособие. М.: Дело, 2011. 584 с. **3.** Сакайя Т. Стоимость создана знанием, или История будущего // Новая постиндустриальная волна на западе. Антология. М., 2012. С. 340–371. **4.** Климов С. М. Интеллектуальные ресурсы общества. СПб.: Знание, 2013. 41 с. **5.** Быкова А. Н., Мусатова Ж. Б. Роль высшей школы в подготовке кадров для инновацийной экономики. Человеческий капитал и профессиональное образование. 2012. № 1. С. 42–46.

АНТИМОНОПОЛЬНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЯК ОСОБЛИВА ФОРМА ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ

УДК 338.242.4

Тютіна Т. А.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено та проаналізовано теоретичні та практичні аспекти законодавчого регулювання діяльності монопольних організацій та антимонопольного регулювання. Визначено основні поняття, методи,*

© Тютіна Т. А., 2016

засоби та принципи антимонопольного регулювання. Розглянуто актуальні проблеми в цій сфері та запропоновано рекомендації щодо підвищення ефективності антимонопольної роботи в державі.

Ключові слова: *конкуренція, монополія, антимонопольне регулювання, антимонопольна політика.*

Аннотация. *Исследованы и проанализированы теоретические и практические аспекты законодательного регулирования деятельности монопольных организаций и антимонопольного регулирования. Определены основные понятия, методы, средства и принципы антимонопольного регулирования. Рассмотрены актуальные проблемы в данной сфере и предложены рекомендации по повышению эффективности антимонопольной работы в государстве.*

Ключевые слова: *конкуренция, монополия, антимонопольное регулирование, антимонопольная политика.*

Annotation. *Investigated and analyzed the theoretical and practical aspects of legal regulation of monopoly and antitrust organizations. In the article are defined the basic concepts, methods, tools and principles of antitrust regulation and actual problems in this area. Also in the article are formulated the recommendations for improving the efficiency of antitrust regulation in the country.*

Keywords: *competition, monopoly, antitrust regulation, competition policy.*

Розвиток соціально орієнтованої держави, укріплення її позицій у світі, як у сферах економіки, техніки, науки, економічної безпеки, так і в галузі культури, вимагає злагодженого розвитку економіки країни. Відсутність диктату монополій, вільний розвиток і зміцнення малого та середнього бізнесу є значущими складовими подібного гармонійного розвитку та стабільності. Оскільки в нинішніх умовах ринок сам по собі не має можливості гарантувати певну економічну стабільність, функціональне значення в її стабілізації зобов'язана виконувати держава. Це відбувається за допомогою створення відповідної державної антимонопольної політики, пріоритетними завданнями якої є реалізація державного контролю за дотриманням законодавства про захист економічної конкуренції, обмеження монополістичних зловживань в економіці, демонополізації економіки, що приведе до ефективного використання суспільних ресурсів, сприяння формуванню добросовісної конкуренції, свободі споживачів у виборі товарів широкого асортименту, безперешкодному входу на ринок для підприємців, кращій якості за нижчими цінами [1].

Серед досліджень відомих учених-економістів, в яких було розглянуто деякі теоретичні аспекти природи конкуренції, вважаємо за необхідне зазначити праці таких учених, як: А. Сміт, Д. Рікардо, Дж. Кейнс, Й. Кирцнер, Дж. Робінсон, П. Самуельсон. Проблему провадження антимонопольної політики висвітлено у роботах таких авторів: А. Варламова, В. Гальперін, О. Горняк, В. Філіпович, В. Лагутін, Ю. Кравченко. Але, на жаль, у науковій літературі недостатньо висвітлені всі аспекти формування дієвого конкурентного середовища та гнучкої антимонопольної політики.

Метою цієї статті є виявлення основних принципів антимонопольного регулювання як особливої форми державного регулювання господарської діяльності.

Здійснення антимонопольної політики ґрунтується на рішенні, відповідно до якого країна несе економічні й інші втрати разом із розвитком монополії. Таким чином, суспільство буде отримувати економічну вигоду, зважаючи цьому процесу та розвиваючи ринкову економіку в державі.

Конкуренція – це протистояння господарюючих суб'єктів, незалежні дії яких обмежують можливість інших суб'єктивно впливати на загальні умови виробництва товарів, і їх оборот на відповідному ринку. Конкуренція є обов'язковим елементом ринкової економіки. Антиподом конкуренції є монополія. У вузькому значенні монополія – це сфера, що складається з однієї компанії, яка незалежно від інших виготовляє унікальний продукт. Проте на практиці частіше застосовується концепція монополії в ширшому значенні. В цьому випадку під монополією розуміють таку організацію, до якої входить одна або незначне число компаній галузі, що виготовляють і реалізують основну частину тих чи інших товарів і послуг. Ці фірми провадять монопольну владу на ринку, що означає здійснення ними контролю за ціною, обсягом виробництва та напрямками продажу вироблених товарів і послуг [1].

Зіставлення досвіду функціонування різних ринкових структур (досконалої конкуренції, монополістичної конкуренції, олігополії, чистої монополії) вказує на те, що підвищення монопольної влади окремих фірм призводить до суспільних економічних втрат: завищення цін на продукцію, зниження обсягів виробництва, відсутність стимулу до виробничого та технологічного результатів, неефективний поділ ресурсів серед галузями економіки. Зазначені вище негативні фактори монополізму в економіці змушують сучасні країни провадити й удосконалювати антимонопольну політику.

Антимонопольна політика – це сукупність заходів державного управління, зорієнтованих на застереження, обмеження і припинення монополістичної діяльності, забезпечення всім господарюючим суб'єктам однакових умов конкурентної боротьби та недопущення недобросовісної конкуренції. Така політика є основним компонен-

том підвищення конкурентоспроможності державних підприємств у всіх галузях економіки. Умови взаємодії господарюючих суб'єктів і їх відносні обсяги встановлюють схильність до інвестицій та інновацій [1].

Досліджуючи антимонопольну політику України, слід зазначити, що в нашій країні ця стратегія спрямована не проти великих виробництв, а проти монополістичних тенденцій, проти штучного обмеження конкуренції. До основних обов'язків держави належить контроль і удосконалення антимонопольного законодавства, що регулює функціонування вже наявних монополій, крім того, прийняття законів, які б не допускали антиконкурентних заходів, а також передбачали відповідальність за недобросовісну конкуренцію [2]. В цілому антимонопольне законодавство в Україні наведено ст. 42 Конституції України, гл. 3 Господарського кодексу України, Законами України: «Про захист від недобросовісної конкуренції» (1996 р., визначає, що недобросовісною конкуренцією є будь-які дії у конкуренції, що суперечать торговим та іншим чесним звичаям у господарській діяльності), «Про природні монополії» (2000 р., визначає правові, економічні та організаційні засади державного регулювання діяльності суб'єктів природних монополій в Україні), «Про захист економічної конкуренції» (2001 р., визначає правові засади підтримки та захисту економічної конкуренції, обмеження монополізму в господарській діяльності і спрямований на забезпечення ефективного функціонування економіки України на основі розвитку конкурентних відносин), «Про Антимонопольний комітет України» (1993 р., визначає, що Антимонопольний комітет України є державним органом із спеціальним статусом) [3–5]. Всі ці нормативні акти і деякі інші формують законодавчу основу для регулювання конкурентних відносин в Україні, запобігання монопольній діяльності, її обмеженню і припиненню. Досвід різних країн щодо створення і використання антимонопольного законодавства свідчить про необхідність цієї форми державного регулювання ринкових відносин, рівня і масштабів конкуренції, що мають на меті підвищення ефективності економіки [2].

Також функцією держави у сфері антимонопольного регулювання є організація і покращення діяльності органу або органів, які спостерігають за дотриманням законодавства, а також вносять пропозиції щодо змін законодавства у цьому напрямку. В Україні державний контроль за дотриманням антимонопольного законодавства, захист інтересів підприємців від зловживання монопольним становищем і недобросовісної конкуренції здійснюється Антимонопольним комітетом відповідно до його компетенції. Метою його діяльності є гарантування державного захисту конкуренції та формування однакових конкурентних умов для всіх суб'єктів ринкових відносин, на нього і покладається реалізація державної політики. Органами комітету здійснюється формування і ведення Переліку підприємств, які мають монопольний статус на загальнодержавному та регіональному ринках, з метою профілактики порушень, сприяння демонополізації і дотримання антимонопольних умов у процесі провадження державної влади. Список містить 2 розділи: перерахунок монополістів, які ведуть діяльність на ринках штучних монополій і загальний перелік монополістів. Основними принципами діяльності Антимонопольного комітету є: принцип законності, гласності, захисту конкуренції на засадах рівності фізичних і юридичних осіб перед законом і пріоритету прав споживачів [6].

Методами антимонопольного регулювання є: законодавче регулювання; адміністративне регулювання (штрафи, судові рішення); фінансово-економічне стимулювання розвитку конкуренції [2].

Функціонуюче антимонопольне законодавство враховує досить великий діапазон правових засобів антимонопольного регулювання (наприклад, встановлення стандартів і показників якості для товарів і послуг, збільшення граничних рівнів цін, тарифів тощо), що використовуються компетентним державним органом в точно встановлених випадках і в установленому порядку.

Вважаємо, в Україні створена законодавча база й організаційні засади здійснення ефективної державної антимонопольно-конкурентної політики. Проте посилення ринкових перетворень безперервно створює нові проблеми у сфері конкурентної політики, вимагає нових підходів до їх вирішення. Головний завданням антимонопольної політики стало не просто формальна ліквідація монополізму, а формування ефективного конкурентного середовища, здатного гарантувати стабільне економічне зростання і підвищення життєвого рівня народу [1]. На сьогодні тривають реформи, націлені на вдосконалення підприємницького клімату. Одними з основних пріоритетів реформування є: створення чесних правил конкурентної боротьби, ліквідація недієвих і обтяжливих дозвільних процедур, процедур нагляду та контролю, а також сприяння зменшенню втручання держави в економіку. Але існує ще досить велика кількість прогалин і недоліків в антимонопольному законодавстві України, які треба усунути задля комфортного й ефективного розвитку підприємництва.

Підсумовуючи, можна сказати, що на сьогодні держава відіграє значну роль у регулюванні господарських відносин. Антимонопольна політика України загалом спрямована проти зловживання монопольним становищем на ринку, а її основним завданням є застереження погіршення умов конкуренції. Тому питання обмеження монополізму та розвитку конкуренції у подальшому мають бути одним із найважливіших елементів економічної політики держави.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Антимонопольно-конкурентна політика: теорія і практика: зб. наук. пр. 2008. Вип. 3. 260 с. **2.** Вінник О. М. Господарське право: навч. посіб. Київ: Правова єдність, 2008. 766 с. **3.** Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 436-IV // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/господарський%20кодекс. **4.** Про природні монополії: Закон України від 20.04.2000 № 30 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1682-14. **5.** Про захист економічної конкуренції: Закон України від 11.01.2001 №12 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2210-14. **6**. Про Антимонопольний комітет України: Закон України від 26.11.1993 № 50 // База даних «Законодавство України» /Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3659-12.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЦІНОУТВОРЕННЯ

УДК 346.7:338.5

Урум А. Д.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто сутність правового регулювання ціноутворення. Проаналізовано значення регулювання цін в економіці держави та в суспільстві. Досліджено можливі наслідки неефективного контролювання за процесом ціноутворення у державі.*

Ключові слова: *ціноутворення, ціна, контроль за процесом ціноутворення, «відпускання ціни».*

Аннотация. *Рассмотрена сущность правового регулирования ценообразования. Проанализировано значение регулирования цен в экономике государства и в обществе. Исследованы возможные последствия неэффективного контроля за процессом ценообразования в стране.*

Ключевые слова: *ценообразование, цена, контроль за процессом ценообразования, «отпускание цены».*

Annotation. *The article considered the legal regulation of pricing. Analyzed the importance of price regulation in the economy and in society. Investigated the consequences of ineffective control over the process of pricing in the country.*

Keywords: *pricing, price, control over the process of pricing, "release price".*

Економіка та розвиток будь-якої держави певним чином залежать від процесу ціноутворення. Для забезпечення позитивного впливу ціноутворення на розвиток економіки та соціальний рівень держави цей процес повинен бути під контролем і регулюватися. Тому це питання є дуже важливим для вивчення. Через велике значення правового регулювання ціноутворення багато вчених досліджували цю тему, серед них: В. Василенко, В. Гайворонський, Г. Знаменський, О. Чувпила, Х. Рудольф, Л. Шкварчук, М. Лазарович, П. Шуляк та багато інших. Але це питання залишається невивченим і на сучасному етапі розвитку держави.

Ціноутворення – це складний процес, який впливає на економіку держави, а також на її соціальний рівень.

Законодавство про ціноутворення грунтується на Конституції України та складається з Цивільного кодексу України, Господарського кодексу України, Податкового кодексу України, Законів України "Про природні монополії", "Про захист економічної конкуренції", Закону «Про ціни і ціноутворення» та інших нормативно-правових актів.

Головну роль у цьому законодавстві відіграє Закон України "Про ціни і ціноутворення" від 3 грудня 1990 року, із внесеними змінами 2 червня 2015 року, який визначає основні принципи встановлення та застосування цін і тарифів та організацію контролю за їх додержанням на території України. Закон поширюється на всі підприємства та організації незалежно від форм власності, підпорядкованості та методів організації праці та виробництва.

© Урум А. Д., 2016

Згідно із Законом України «Про ціни і ціноутворення» ціна – виражений у грошовій формі еквівалент одиниці товару [1].

Існує декілька видів ціни. Згідно із Законом України «Про ціни і ціноутворення» існують два види цін: вільні ціни та державні регульовані ціни. Вільні ціни встановлюються суб'єктами господарювання самостійно за згодою сторін на всі товари, крім тих, щодо яких здійснюється державне регулювання цін. Державні регульовані ціни запроваджуються на товари, які справляють значний вплив на загальний рівень і динаміку цін, мають істотну соціальну значущість, а також на товари, що виробляються суб'єктами, які займають монопольне (домінуюче) становище на ринку. Державні регульовані ціни можуть запроваджуватися на товари суб'єктів господарювання, які порушують вимоги законодавства про захист економічної конкуренції [1].

Ці види цін мають позитивний і негативний вплив на економіку держави. За допомогою вільних цін утворюється цінова конкуренція, що часто служить вигодою для споживачів. Виробники мають право самостійно визначати ціну на товар. Ті виробники, які не мають кращих властивостей товару порівняно з іншими виробниками, починають занижувати ціну, щоб зберегти свою позицію на ринку та залучити споживачів.

Але існує також негативний вплив цінової конкуренції на економіку, бо часто виробники починають суттєво знижувати свої ціни, отримуючи низькі прибутки та навіть збитки, що гальмує розвиток економіки держави. Також присутній негативний вплив на соціальне становище. Коли виробники дуже знижують ціну, то для того, щоб не отримувати збиток, вони починають шукати шляхи скорочення витрат, що може значно погіршити якість товару та порушити права споживачів.

Від ціноутворення залежить не тільки економічне становище держави, але і соціальний рівень, тому держава повинна контролювати процес ціноутворення.

Згідно зі ст. 19 Господарського кодексу держава здійснює контроль і нагляд за господарською діяльністю у сфері цін та ціноутворення. Тобто контролює додержання суб'єктами господарювання норм цін на товари та послуги [2].

В Україні до органів державного контролю слід віднести, по-перше, центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з контролю над цінами – Державна інспекційна служба України з контролю над цінами, діяльність якої координується Кабінетом Міністрів України. Ця служба проводить постійний моніторинг та аналіз цін і тарифів, здійснює державний контроль за дотриманням вимог щодо ціноутворення.

Координація роботи щодо здійснення політики цін, проведення економічного аналізу рівня та динаміки цін, вжиття заходів щодо коригування цін і тарифів здійснюється відповідними державними органами управління України та їх структурними підрозділами, зокрема, Державною комісією з контролю за цінами, Державною податковою адміністрацією, відділами цін при облдержадміністраціях та ін.

Також контроль у сфері ціноутворення здійснюється Управлінням державного контролю Держпродспоживслужби щодо захисту прав споживачів [3].

Отже, уповноважені органи здійснюють контроль за дотриманням вимог щодо ціноутворення та запобігання порушенням у цій сфері.

У світовій історії існують випадки, коли держави певних країн «відпускали ціни», тобто зупиняли контроль за ціноутворенням. На жаль, не всі ці випадки мали позитивні наслідки.

Однією з країн, яка має досвід «відпускання ціни», є Польща. Саме ця країна отримала позитивний ефект від цього процесу. В 1990 р. уряд Польщі вирішив провести «шокову терапію» для розвитку держави, складовою частиною якої було саме неконтролювання процесу ціноутворення державою. Протягом 2–3 років у Польщі вдалося зупинити інфляцію, зміцнити національну грошову одиницю та почати процес економічного зростання. Ці покращення відбувалися складно, але економіка Польщі змогла вийти на інший рівень [4].

Україна також мала досвід, коли ціни переставали контролюватися, але, на жаль, він не отримав того позитивного ефекту, який отримала Польща. У 1994 р., коли Україна мала економічні труднощі, проводився процес «відпускання ціни» для виведення країни з кризи та скорочення бюджетного дефіциту. Але, ця реформа не забезпечила розвиток економіки, а, навпаки, призвела до стагнації економіки [5].

На сучасному етапі розвитку Україна має економічні проблеми, що проявляється насамперед у знеціненні національної валюти, зростанні ціни. Для покращення економічного становища Кабінет Міністрів України прагне тимчасово скасувати державне регулювання цін на продукти харчування. Це допоможе послабити натиск на бізнес, що дозволить підприємствам розвиватися. У період «відпускання ціни» органи виконавчої влади будуть слідкувати за динамікою цін і за впливом на економіку, що допоможе прийняти рішення щодо ефективності контролювання ціноутворення. Цей тимчасовий експеримент дозволить прийняти рішення щодо відновлення жорсткого контролю над цінами, або обмеження втручання держави у процес ціноутворення [6].

Наслідки цього експерименту можна буде побачити через деякий час, але, на жаль, вони можуть проявитися двома варіантами:

1. Україна може отримати позитивні наслідки від «відпускання ціни», як було у Польщі. Це приведе до зміцнення національної валюти, призупинення інфляції та загалом покращення економічної ситуації у країні.

2. України не отримає позитивних наслідків, що може погіршити економічну ситуацію в країні.

До основних негативних наслідків, до яких може призвести «відпускання ціни», слід віднести:

- високий рівень інфляції, поява гіперінфляції;
- спад розвитку виробництва;
- високий рівень безробіття;
- посилення соціальної нерівності;
- зниження рівня життя населення;
- зниження народжуваності та зростання рівня смертності;
- збільшення злочинності;
- посилення політичної нестабільності.

Отже, крім того, що рівень цін і процес ціноутворення впливає на економічне становище держави, це впливає також і на соціальний розвиток.

В Україні проводиться державна цінова політика, яка побудована на певних принципах, методах та інструментах, за допомогою яких контролюється ціноутворення.

Державна цінова політика спрямована на забезпечення [1]:

- підтримки розвитку національної економіки та підприємництва;
- протидії зловживанню монопольним (домінуючим) становищем у сфері ціноутворення;
- розширення сфери для застосування вільних цін;
- збалансованості ринку товарів і підвищення якості товарів;
- соціальної підтримки населенню в разі зростання цін;
- необхідних економічних гарантій для виробників;
- орієнтації цін внутрішнього ринку товарів на рівень цін світового ринку.

Отже, саме за допомогою державної цінової політики відбувається контроль у сфері ціноутворення для запобігання недобросовісній конкуренції, для стимулювання розвитку національної економіки, соціальних гарантій населенню, необхідних економічних гарантій для виробників.

Отже, можна дійти висновку, що державі необхідно удосконалювати законодавство з регулювання цін і підвищувати контроль процесу ціноутворення підприємців з метою захищення прав споживачів.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Про ціни і ціноутворення: Закон України від 21.06.2012 № 5007-VI // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5007-17. **2.** Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 436-IV // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15. **3.** Шкварчук Л. О. Ціни і ціноутворення: навч. посіб. Київ: Кондор, 2005. 214 с. **4.** Корнаї Я. Шлях до вільної економіки. Київ: Наук. думка, 1991. 139 с. **5.** Лазарович М. В. Історія України: навч. посіб. Тернопіль: Джура, 1999. 147 с. **6.** Урядовий портал: єдиний веб-портал органів виконавчої влади України. URL: http://www.kmu.gov.ua/.

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 331.2

Ухналь Н. В.

Магістрант 2 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Узагальнено традиційні підходи до управління персоналом підприємства й обґрунтовано доцільність застосування сучасних інноваційних підходів.*

Ключові слова: *управління персоналом, інноваційні підходи, гуманістичний підхід, економічний підхід, організаційний підхід.*

Аннотация. *Обобщены традиционные подходы к управлению персоналом, и обоснована целесообразность применения современных инновационных подходов.*

Ключевые слова: *управление персоналом, инновационные подходы, гуманистический подход, экономический подход, организационный подход.*

Annotation. *The paper summarizes the traditional approaches to personnel management and the expediency of the use of modern innovative approaches.*

Keywords: *personnel management, innovative approaches, humanistic approach, economic approach, organizational approach.*

Сучасні тенденції соціально-економічного розвитку країн світу характеризуються зростаючою роллю людських ресурсів як ключового фактора конкурентоспроможності підприємств, галузей, держави в цілому. Одним із міжнародних інтегральних показників, який розраховується з метою порівняльного аналізу країн світу за рівнем розвитку їх людських ресурсів, є індекс людського розвитку (ІЛР). Його значення надають змогу оцінити рівень життя, грамотності й освіченості, а також довголіття населення.

При підрахунку ІЛР враховуються 3 види показників:

– очікувана тривалість життя, яка відображає довголіття населення;

– рівень грамотності населення країни (середня кількість років, витрачених на навчання) й очікувана тривалість навчання;

– рівень життя, оцінений через ВНД на душу населення за паритетом купівельної спроможності в доларах США.

У 2015 році Україна за цим індексом посіла 81 місце із 188 країн світу. Аналіз складових цього індексу для України надає змогу зробити висновок про те, що найвищі значення мають показники, що характеризують рівень розвитку освіти та грамотність населення. Таким чином, людські ресурси, рівень їх кваліфікації є конкурентною перевагою України. Розвиток людських ресурсів на макрорівні залежить від ефективності управління персоналом на мікрорівні, тобто на рівні підприємства, що обумовлює актуальність обраної теми дослідження.

Проблемам управління персоналом підприємства присвячено наукові дослідження вітчизняних і закордонних учених. Значну увагу особливостям управління персоналом в сучасних економічних приділяють у своїх роботах такі вчені, як Богиня Д. П., Бондар М. П., Хміль Ф. І., Віханський О. С., Волгін М. О., Волинський Г. С., Волкова О. В., Генкін Б. М., Данюк В. М., Дмитренко Г. А., Єгоршин О. П., Кайлюк Є. М., Петюх В. М., Колот А. М., Кулібанов В. С., Могілевський В. Д., Травін В. В., Співак В. О., Фатхутдінов Р. А., Каплан Р. С., Нортон Д. П., Рамперсад Х. К., Сінк Д. С. та ін. Проте проблеми пошуку інноваційних підходів до управління персоналом і досі залишаються не до кінця вирішеними, що обумовлює актуальність обраної теми дослідження.

Мета статті полягає у визначенні особливостей інноваційних підходів до управління персоналом підприємства.

Управління персоналом – це специфічна функція управлінської діяльності, головним об'єктом якої є люди, що входять у певні соціальні групи, трудові колективи [2]. Управління персоналом має відповідати концепції розвитку підприємства, захищати інтереси працівників і забезпечувати дотримання законодавства про працю при формуванні, закріпленні (стабілізації) і використанні персоналу.

Процеси управління людьми здійснювались у всіх цивілізаціях і різних соціумах, із цією метою застосовувалися різні підходи. Еволюцію підходів до управління персоналом підприємства залежно від зміни характеру праці, об'єкта та методів управління, а також функцій менеджера наведено у табл. 1.

© Ухналь Н. В., 2016

Таблиця 1

Узагальнення підходів до управління персоналом підприємства

Підходи	Характер праці	Об'єкт управління	Методи управління	Функції менеджера
Економіч-ний підхід (кінець XIX – початок XX ст.)	Фізична, низькокваліфікована	Людина як робоча сила	Економічні, адміністративні	Контроль за кількістю та якістю праці
Організаційний підхід (середина XX – кінець XX ст.)	Автоматизовна, така, що потребує високої кваліфікації	Людина як фактор виробництва	Економічні, адміністративні	Підбір персоналу. Оцінка персоналу. Планування кар'єри. Підвищення кваліфікації
Гуманістичний підхід (кінець XX – початок XXI ст.)	Інтелектуальна та творча	Людина як складний біо-психо- соціальний феномен	Комплексне застосування всіх методів управління, перевага надається соціально- психологічним методам	Формування колективу працівників. Організація та управління відносинами в колективі. Створення необхідного організаційно- культурного середовища на підприємстві

Зміни, що відбувалися у характері праці, обумовили доцільність застосування інноваційних підходів до управління персоналом, оскільки традиційний економічний підхід не дозволяв враховувати нові умови, у яких доводиться працювати сучасним менеджерам.

Враховуючи сучасні тенденції соціалізації та інтелектуалізації економіки у теперішніх умовах на перший план в процесі управління персоналом виступає необхідність орієнтації на індивідуальні здібності працівників з урахуванням стратегічної організації та інноваційних змін у техніці та технологіях. Особливого значення також набуває мотивація персоналу на основі інтеграції потреб і бажань працівників із цілями підприємства. Дотримати перелічених умов дозволяють такі інноваційні підходи, як гуманістичний підхід та організаційний підхід до управління персоналом.

У межах організаційного підходу до управління персоналом виділяють дві концепції: управління персоналом і управління людськими ресурсами. Особливостями організаційного підходу до управління персоналом є те, що в процесі управління акцентується увага на підборі працівників, їх навчанні, оцінці, плануванні кар'єри. Саме організаційний підхід позначив нову перспективу управління персоналом, вивівши цей тип управлінської діяльності далеко за рамки традиційних функцій організації праці та зарплати [3]. Кадрова функція поступово поширилася на пошук і підбір працівників, планування кар'єри значущих для підприємства працівників, оцінку представників управлінського апарату, підвищення їх кваліфікації. Акцентування уваги на персоналі сприяло запровадженню нового уявлення про підприємство, яке стало сприйматися як жива система, що існує в навколишньому середовищі [1]. У цьому зв'язку використовувалися, як мінімум, дві аналогії, що сприяли розвитку нового погляду на організаційну реальність. Перша, що виходила з ототожнення підприємства з людською особистістю, ввела в науковий обіг такі ключові поняття, як цілі, потреби, мотиви, а також народження, зрілість, старіння й занепад чи відродження підприємства. Друга, прийнявши як зразок для опису організаційної реальності функціонування людського мозку, дозволила поглянути на підприємство як на складові частини, поєднані лініями управління, комунікаціями та контролю.

Останнім часом активного розвитку набув гуманістичний підхід до управління персоналом підприємства, який розглядає людину як унікальний ресурс. Особливостями такого підходу є: акцентування уваги на організаційній культурі; вплив культурного контексту на управління персоналом [4, с. 32]. Активний розвиток сучасної науки та техніки, прискорення життєвого циклу товарів і підприємств вимагає від працівників генерації та засвоєння нових знань і вмінь, успішного їх застосування при вирішенні завдань, що потребують прояву творчості. За цих умов різко зростає значущість креативних команд або проектних груп, які створюються для вирішення нестандартних проблем. Отже, першочергового значення набуває формування колективу працівників шляхом створення відповідних умов для їх об'єднання з метою досягнення колективних цілей. Перехід до гуманістичного підходу в управлінні персоналом підприємства передбачає застосування технологій обміну, розповсюдження та створення нових знань в організації, формування стійких соціальних зв'язків між працівниками, які створюють основу існування професійних співтовариств. Професійні співтовариства, своєю чергою, є джерелом створення нових підходів до вирішення проблем підприємства, оскільки вони акумулюють професійні знання найбільш цінних та активних працівників.

Таким чином, управління персоналом на основі таких інноваційних підходів, як гуманістичний та організаційний, має беззаперечні переваги, що полягають у врахуванні соціально-психологічних особливостей працівників у процесі досягнення організаційних цілей, а також у застосуванні сучасних технологій створення знань, які орієнтуються як на особливості організаційної структури, так і на розвиток інтелектуального потенціалу працівників.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мартиненко М. В.

Література: 1. Петюх В. М. Управління персоналом: навч.-метод. посіб. Київ: КНЕУ, 2000. 124 с. **2.** Хміль Ф. І. Управління персоналом. Київ: Академія, 2006. 488 с. **3.** Травин В. В. Менеджмент персонала предприятия. URL: http://www.booksgid.com/business/22047-menedzhment-personala-predprijatija.html. **4.** Крушельницька О., Мельничук Д. Управління персоналом: навч. посіб. Київ: Кондор, 2005. 304 с.

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІНВЕСТУВАННЯ ЛЕГКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

УДК 330.322

Фальченко О. Є.

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

Анотація. *Проаналізовано сучасний стан і проблеми інвестування підприємств легкої промисловості України. Наведено рекомендації щодо вирішення проблем підвищення інвестиційної привабливості галузей легкої промисловості шляхом державного регулювання інвестиційних процесів.*

Ключові слова: *державне регулювання, інвестиційна привабливість, інвестування, легка промисловість, інвестиції.*

Аннотация. *Проанализированы текущее состояние и проблемы инвестирования предприятий легкой промышленности Украины. Приведены рекомендации по решению проблем повышения инвестиционной привлекательности отраслей легкой промышленности путем государственного регулирования инвестиционных процессов.*

Ключевые слова: *государственное регулирование, инвестиционная привлекательность, инвестирование, легкая промышленность, инвестиции.*

Annotation. *The current state and problems of investing in enterprises of light industry of Ukraine have been analyzed . The recommendations for the solution of problems of increasing the investment attractiveness of light industry by state regulation of investment processes have been represented.*

Keywords: *government regulation, investment attractiveness, investment, light industry, investments.*

В умовах світової економічної кризи інвестиції є однією з головних умов економічного розвитку будь якої галузі народного господарства. Легка промисловість є однією з найважливіших галузей промисловості, результати діяльності якої позначаються на економічному розвитку країни та на добробуті населення. Проблеми інвестування завжди займали одне з найважливіших місць в економічній науці. В умовах значного попиту на інвестиції актуальним є розгляд явища державного регулювання інвестування та інвестиційної привабливості легкої промисловості.

Питання інвестування легкої промисловості розглядаються в працях багатьох вчених-економістів. Так, в роботі [1] Махнарилов Ю. В. розглядає механізм накопичення коштів для інвестування підприємств легкої промисловості; в роботі [2] Царенко О. В. вивчає механізм підвищення ефективності інвестиційного забезпечення легкої промисловості регіонів країни; в роботі [3] Нефьодова Ю. В. розглядає інвестиційне середовище легкої промисловості Донецької області як фактор ефективного функціонування підприємств; в роботі [4] Чаленко Н. В. визначає фактори, що перешкоджають інвестиційно-інноваційному розвитку підприємств легкої промисловості; в роботі [5] Макаренко С. М. розглядає інвестиційно-інноваційні пріоритети створення ресурсної бази розвитку підприємства. Однак дослідження інвестиційної привабливості легкої промисловості та державного регулювання цього процесу потребує подальшого вивчення через велику кількість факторів внутрішнього та зовнішнього середови-

© Фальченко О. Є., 2016

ща, що постійно змінюються. Метою статті є визначення шляхів покращення інвестиційної привабливості підприємств легкої промисловості з урахуванням державного регулювання інвестиційної діяльності в Україні.

Незважаючи на велику кількість наукових праць і значні досягнення в теорії і практиці державного регулювання інвестиційними процесами, існує низка питань, які залишаються відкритими, зокрема, йдеться про механізми державного регулювання залучення та планування інвестицій у галузь легкої промисловості України.

В Україні діє понад 100 законів й інших нормативних актів, що регулюють інвестиційну діяльність. У Законі України "Про інвестиційну діяльність" від 18 вересня 1991 р. [6] зафіксовано державні гарантії прав інвесторів. Насамперед, передбачена стабільність умов діяльності інвесторів незалежно від змін у законодавстві протягом десяти років, відшкодування збитків, нанесених інвестору державними організаціями. Цей Закон є основою для інвестиційної діяльності. На сьогодні інвестиційна політика в Україні ведеться не на належному рівні і не виконує своєї головної функції, якою є створення сприятливого інвестиційного клімату. Сприятливий інвестиційний клімат повинен забезпечити захист інвестора від інвестиційних ризиків. Сукупність інвестиційних ризиків характеризує інвестиційний клімат від найбільш несприятливого до сприятливого [7]. Інвестиційний клімат України можна віднести до несприятливого, це викликано низкою факторів, таких як:

- недосконала та заплутана законодавча база;
- недосконала фінансово-кредитна система;
- нестабільна політична ситуація, яка склалася всередині країни;
- відсутність дієвої системи страхування і перестрахування інвестиційних ризиків;
- відсутність інформаційної бази для інформування вітчизняних і іноземних інвесторів про сприятливі інвестиційні проекти, в які можна вкладати кошти;
- високі податкові збори;
- нестабільність курсу гривні.

Несприятливість загального інвестиційного клімату України негативно відбивається і на інвестиційній привабливості галузей легкої промисловості. Без комплексного вирішення перерахованих проблем не варто очікувати покращення ситуації з приводу інвестиційного забезпечення галузей легкої промисловості.

Згідно з Державною програмою розвитку легкої промисловості пріоритетність цієї галузі для економіки країни визначається багатьма чинниками, і для виконання цієї програми вказана необхідність здійснення заходів, одним із яких є розроблення інвестиційних проектів за участю українських та іноземних інвесторів [8]. Відповідно до п. 17 підрозділу 4 двадцятого розділу Податкового кодексу України тимчасово, строком на 10 років, починаючи з 1 січня 2011 року звільняється від оподаткування прибуток, отриманий від основної діяльності підприємств легкої промисловості (група 17–19 КВЕД ДК 009:2005), крім підприємств, які виробляють продукцію на давальницькій сировині. Згідно зі ст. 14 розд. 1 давальницька сировина – сировина, матеріали, напівфабрикати, комплектуючі вироби, енергоносії, що є власністю одного суб'єкта господарювання (замовника) і передаються іншому суб'єкту господарювання (виробнику) для виробництва готової продукції, з подальшим переданням або поверненням такої продукції або її частини їх власникові або за його дорученням іншій особі [9]. На думку Уряду, Податковий кодекс має встановити інвестиційно привабливий клімат у державі, зокрема, і в галузі легкої промисловості. Однак необхідно звернути увагу на те, що від оподаткування прибутку звільняються лише підприємства, які працюють не на давальницькій сировині, а більшість підприємств легкої промисловості працюють саме за такою давальницькою схемою.

Тому необхідно фінансово підтримувати галузь легкої промисловості для збільшення власних обігових коштів у підприємств. Тоді ці підприємства зможуть відмовитися від давальницьких схем і виробляти готову продукцію з сировини, яку куплять за власні кошти. Важливим чинником підвищення інвестиційної привабливості підприємств легкої промисловості є відмова від давальницьких схем, адже на них підприємство втрачає можливість управління, а отже, внаслідок цього знижується і фінансова стійкість підприємства. Але в цілому такі податкові пільги все ж будуть стимулом для інвестування в цю галузь [10].

На сьогодні потрібні конкретні дії, спрямовані на поліпшення інвестиційного клімату в Україні загалом і інвестиційної привабливості легкої промисловості зокрема. Інвестиційна політика держави повинна бути націлена на відновлення інвестиційного процесу [11]. Цього можна досягти, якщо створити такі умови:

- зрозуміла, послідовна законодавча база;
- створення дієвої фінансово-кредитної системи;
- ліквідування політичної нестабільності держави;
- створення системи страхування і перестрахування інвестиційних ризиків;
- забезпечення розвитку банківської системи;
- зменшення податкового тиску;

– внесення в чинне законодавство зміни щодо захисту прав інвесторів;

– створення інформаційної бази, яка буде інформувати інвесторів про вигідні інвестиційні проекти.

Отже, в умовах економічної кризи важливе значення має державна підтримка реалізації інвестиційних проектів розвитку легкої промисловості, а також впровадження економічних регуляторів активізації внутрішньої інвестиційної активності, що дасть змогу розвиватися легкій промисловості.

При залучені інвестицій важливу роль відіграють самі підприємства легкої промисловості. Їх інвестиційна привабливість залежить від багатьох факторів, які носять об'єктивний і суб'єктивний характер. До перших можна віднести соціально-економічні особливості привабливості галузі для інвесторів, оскільки інвестори обирають промислово розвинуті підприємства, зі стабільним економічним положенням і привабливим іміджем на ринку. До других можна віднести фактори, пов'язані з безпосередніми діями власників підприємств легкої промисловості, що спрямовані на створення привабливого інвестиційного клімату для залучення інвестицій у діяльність їх підприємств.

Таким чином, державне регулювання інвестиційної діяльності легкої промисловості має бути важливим питанням державної інвестиційної політики. Проведене автором дослідження свідчить про те, що держава не приділяє достатньої уваги покращенню інвестиційної привабливості легкої промисловості, лише введено у Податковий кодекс низку пунктів, що покращують умови діяльності підприємств легкої промисловості, що працюють не на давальницькій сировині. Тому вважаємо необхідним впроваджувати заходи щодо вирішення проблем, які перешкоджають розвиненню інвестиційної діяльності як на рівні держави, так і на рівні окремого підприємства легкої промисловості, використовуючи різні методи регулювання, зокрема, підвищення інвестиційного іміджу держави, організаційно-економічні, структурно-інвестиційні, грошово-кредитні, фіскально-бюджетні тощо. У подальших дослідженнях увагу буде приділено пошуку методів та інструментів для вирішення цих питань. Це сприятиме покращенню інвестиційної привабливості підприємств легкої промисловості і отриманню високих результатів діяльності цих підприємств.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Іпполітова І. Я.

Література: 1. Махнарилов Ю. В. Механізм накопичення коштів для інвестування підприємств легкої промисловості. *Інвестиції: практика та досвід.* 2008. № 9. С. 9–11. **2.** Царенко О. В. Механізми підвищення ефективності інвестиційного середовища легкої промисловості регіонів країни. URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/eprom/ 2009_46/st_46_09.pdf. **3.** Нефьодова Ю. В. Інвестиційне середовище легкої промисловості Донецької області як фактор ефективного функціонування підприємств. URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vdnuet/econ/2010_4/Nefedova.pdf. **4.** Чаленко Н. В. Інвестиційно-інноваційна діяльність підприємств легкої промисловості: передумови та механізм управління. *Вісник Хмельницького національного університету.* 2010. № 3. Т. 3. С. 80–84. **5.** Макаренко С. М. Інвестиційно-інноваційні пріоритети створення ресурсної бази розвитку підприємства. *Економічний простір.* 2009. № 23/2. С. 20–25. **6.** Про інвестиційну діяльність: Закон України від 18.09.1991 №1560-XII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://www.rada.gov.ua. **7.** Петруся Ю. Е. Індивідуальні інвестори на ринку акцій України: мотиви діяльності. Фінанси України. 1999. № 5. С. 17. **8.** Державна програма розвитку легкої промисловості на 2003–2011 роки. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1174-2003. **9.** Податковий кодекс України // Голос України. 4 грудня 2010 р. № 229–230. С. 4–62. **10.** Самігулліна Ю. Р. Інвестиційна привабливість підприємств легкої промисловості. URL: http://visnyk.vntu.edu.ua/index.php/visnyk/article/view/1482/conferences.vntu.edu.ua. **11.** Карамишев Д. В., Лєонова Ю. О. Державне регулювання інвестиційних процесів у фармацевтичній галузі України // Державне будівництво. 2009. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2009_2_15.

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА В ЛЕГКІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ

УДК 339.137

Федорчак О. В.

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

Анотація. *Досліджено основні проблеми підприємств легкої промисловості; розглянуто управління конкурентоспроможністю в цілому та його особливості в галузі легкої промисловості; запропоновано заходи, що орієнтовані саме на споживача текстильної продукції.*

Ключові слова: *конкурентоспроможність, управління конкурентоспроможністю підприємства, легка промисловість, управління, конкурентна боротьба, інновації, якість.*

Аннотация. *Исследованы основные проблемы предприятий легкой промышленности; рассмотрено управление конкурентоспособностью в целом и его особенности в отрасли легкой промышленности; предложены мероприятия, ориентированные именно на потребителя текстильной продукции.*

Ключевые слова: *конкурентоспособность, управление конкурентоспособностью предприятия, легкая промышленность, управление, конкурентная борьба, инновации, качество.*

Annotation. *The basic problems of the enterprises of light industry; considered the management of competitiveness in general and especially in the light industry; the proposed activities that focused on consumer textile products.*

Keywords: *competitiveness, competitiveness management businesses, light industry, management, competition, innovation, quality.*

Сучасний стан розвитку національної економіки України характеризує необхідність використання інтеграційних процесів, які вимагають формування та впровадження ефективних інноваційних структур і форм виробництва. Насамперед це стосується тих галузей, підприємства яких перебувають у скрутному становищі, зокрема легкої промисловості. Практично всі підприємства легкої промисловості приватизовані, з них у державній власності знаходиться менше 1 %. Конкурентоспроможність української текстильної промисловості знизилась після вступу до Світової організації торгівлі. Україна займає 76 позицію серед 144 країн світу за Індексом глобальної конкурентоспроможності 2014–2015 років [1]. Протягом останніх років легка промисловість зіштовхнулась із рядом проблем, які призвели до погіршення показників її діяльності, зокрема, через фінансову кризу, нерівність у системі оподаткування, існування «тіньового» імпорту та виробництва.

Ситуація, що склалася на ринку товарів легкої промисловості, свідчить про відсутність рівних умов конкуренції на внутрішньому ринку через наявність контрабандної продукції, а також можливість торгівлі імпортною продукцією без обліку та відповідного оподаткування. За даними Державної статистичної служби, присутність на ринку товарів легкої промисловості становить біля 40 млрд грн, однак за розрахунками та експертними оцінками Асоціації підприємств легкої промисловості «Укрлегпром» обсяг внутрішнього ринку становить понад 120 млрд грн, що втричі перевищує офіційні дані, тобто ринок товарів легкої промисловості вкрай «тінізований» [2].

Аналіз економічних чинників, які впливають на конкурентоспроможність вітчизняних товарів легкої промисловості, свідчить, що підприємства працюють за умов світових цін на сировину, матеріали устаткування, які формують 65–80 % собівартості продукції. Тому вітчизняні товари не витримують цінової конкуренції з контрабандними. Це свідчить про актуальність проведення системного дослідження сутності управління конкурентоспроможністю підприємств легкої промисловості.

В умовах жорстокої конкуренції для забезпечення сталого розвитку інновації слід впроваджувати не тільки у виробництво, але й у сферу управління. Управлінські інновації передбачають удосконалення організаційних структур управління, механізмів взаємодії між різними підрозділами. Тому метою статті є дослідження особливостей управління конкурентоспроможністю підприємства легкої промисловості.

Усі підприємства в швидкозмінних умовах існування повинні зосереджувати свою увагу не лише на внутрішньому стані справ, а й контролювати зміни, які відбуваються в зовнішньому середовищі. Важливо здійснювати таке управління, яке забезпечуватиме пристосованість підприємства до різних непередбачених ситуацій у майбутньому. Вихід на ринок із конкурентоспроможним товаром – це лише початковий, вихідний момент у роботі підприємства з освоєння ринку та закріплення на ньому. Далі проводиться складна, систематична робота з управління конкурентоспроможністю підприємства [3].

© Федорчак О. В., 2016

Управління конкурентоспроможністю підприємства – це сукупність заходів, які спрямовані на систематичне вдосконалення виробу, постійний пошук нових каналів збуту, нових груп покупців, поліпшення сервісу, реклами [4]. Його необхідно розглядати як складову частину системи управління підприємством. Механізм управління конкурентоспроможністю підприємства буде найбільш ефективнішим у тому випадку, коли він посилює мотивацію діяльності людей. За такого механізму узгодженість інтересів взаємодіючих сторін досягається вибором методів і ресурсів управління відповідно до природи факторів управління, на які здійснюється вплив. При неузгодженості інтересів неможливе здійснення ефективного впливу на внутрішні та зовнішні фактори та досягнення поставленої мети.

Управління конкурентоспроможністю підприємства може включати такі елементи, як:

- підвищення ефективності діяльності підприємства;
- покращення якості продукції;
- посилення та нарощення наявних конкурентних переваг;
- забезпечення гнучкості управлінських дій і рішень, швидкого їх прийняття;
- забезпечення системного підходу до розгляду будь-якого питання на підприємстві;
- встановлення прийнятного рівня цін, який відповідає якості товарів;
- постійний аналіз ринкового середовища та вміння вчасно переорієнтуватися на споживача тощо.

На сьогодні, в умовах мінливого середовища, здатність підприємства конкурувати на визначеному товарному ринку безпосередньо залежить від конкурентоспроможності товару та вдалого поєднання засобів діяльності підприємства, що надасть йому перевагу в конкурентній боротьбі. Особливо це стосується галузей споживчого напрямку, а саме харчової і легкої промисловості.

Продукція легкої промисловості безпосередньо орієнтується на споживача. Оскільки покупці щоденно оцінюють підприємства, що реалізують товар, щоб вибрати саме те, яке, на їхню думку, є найбільш вигідним у задоволенні їх потреб, а підприємство, у свою чергу, повинно зробити все, щоб перевагу надали саме йому. Для цього підприємство має обрати пріоритетними в управлінні такі параметри, які важливі саме для споживача. На відміну від продукції машинобудування, в текстильній промисловості є дуже важливим моментом сам процес реалізації товарів, що здійснюється через торгову мережу. Тому необхідно звернути увагу, перш за все, на широту асортименту товарів – за принципом Парето 80 % прибутку приносить тільки 20 % товарів, саме ці 20 % і потрібно виявити та розмістити для продажу в магазинах. Важливим етапом є ефективне розміщення товарів. Так, кожна товарна група повинна знаходитися в постійній зоні, це допоможе споживачу при виборі товару. Підприємству необхідно прослідкувати й забезпечити професійний рівень персоналу магазинів і культуру обслуговування споживачів – це залишить гарне враження покупців і підвищить гарантію наступних покупок саме в цьому магазині. Також на рівень конкурентоспроможності підприємства легкої промисловості впливає реклама та інтер'єр магазинів.

Саме такий підхід дозволить спланувати потік покупців, скоротити час на відбір товарів, збільшити пропускну спроможність магазинів і зменшити затрати праці персоналу магазину.

Таким чином, на думку автора, управління конкурентоспроможністю підприємства легкої промисловості більшою мірою стосуються саме продукції і її властивостей. Тому управління КСП повинно базуватися на орієнтації на підвищення ефективності та якості роботи, досягнення високих кінцевих результатів, випуск продукції високої якості з мінімальними витратами, що відповідає вимогам споживачів і міжнародним стандартам, а також на забезпечення реалізації товарів на високому рівні.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Селезньова Г. О.

Література: 1. Легка промисловість України: реалії та перспективи розвитку: експертно-аналітична доповідь /за ред. І. М. Грищенка. Київ: КНУТД, 2015. 82 с. **2.** Державна служба статистики України: офіц. сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/. **3.** Павлова В. А., Кузьменко О. В., Орлова В. М., Рижкова Г. А. Конкурентоспроможність підприємства: управління, оцінка, стратегія: монографія. Дніпропетровськ: Дніпропетр. ун-т ім. А. Нобеля, 2011. 352 с. **4.** Романишин С. Б. Система управління конкурентоспроможністю підприємства. *Науковий вісник НЛТУ* України. 2010. Вип. 20.12. С. 212–218.

КОЖНА ЛЮДИНА МАЄ ПРАВО НА БЕЗПЕЧНЕ ЖИТТЯ

УДК 349.6(477)

Фень Л. А.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Виявлено та досліджено проблеми відповідальності суб'єктів господарювання за стан навколишнього середовища; обґрунтовано перспективи екологізації Господарського кодексу України. Розглянуто шляхи удосконалення екологічного законодавства держави в цілому.*

Ключові слова: *суб'єкт господарювання, екологізація, екологічне законодавство, навколишнє середовище.*

Аннотация. *Выявлены и исследованы проблемы ответственности субъектов хозяйствования за состояние окружающей среды; обоснованы перспективы экологизации Хозяйственного кодекса Украины. Рассмотрены пути совершенствования экологического законодательства государства в целом.*

Ключевые слова: *субъект хозяйствования, экологизация, экологическое законодательство, окружающая среда.*

Annotation. *Identification and study of the problems of responsibility of business entities for the environment and prospects for greening study of the Commercial Code of Ukraine. The ways of improving the environmental law of the State in general.*

Keywords: *business entity, greening, environmental legislation, environment.*

У наш час захист навколишнього середовища висувається на перший план. Наслідки недостатньої уваги до проблеми можуть бути катастрофічними. Йдеться не тільки про благополуччя людства, а про його виживання.

Метою цієї статті є дослідження проблем відповідальності суб'єктів господарювання за стан навколишнього середовища й обґрунтування перспектив екологізації Господарського кодексу України, удосконалення екологічного законодавства держави в цілому.

Після екологічної катастрофи в 1986 році на Чорнобильській АЕС 7 % території є радіоактивно забрудненими; порівняно з іншими державами Західної Європи у нас найвища розораність земельного фонду – 72,5 % сільськогосподарських угідь; близько 40 % розораних земель потерпає від ерозії; внаслідок забруднення атмосферного повітря та випадання кислих дощів 43,2 % земель мають підвищену кислотність; у середньовіччі лісистість на Україні становила 44 %, а зараз лише 15,6 %; Україна належить до найменш заліснених країн Європи; за даними Статистичного щорічника, викиди забруднюючих речовин у найбільших промислових центрах становили: Кривому Розі – 321,6 тис. т, Маріуполі – 283,9 тис. т, Луганську – 150,4 тис. т, Дніпродзержинську – 110 тис. т.; за даними Державної служби статистики України, у сховищах організованого складування токсичних відходів на території підприємств накопичено 20852,3 тис. т; в середньому на одну особу припадає 443 кг токсичних відходів; тривалість життя в Україні становить у середньому близько 66 років (у Швеції – 80, у Польщі – 74) – всі ці екологічні катастрофи є наслідком саме господарської діяльності людини, що, своєю чергою, повністю дискредитує законодавчу базу України. Адже згідно зі ст. 3 Конституції України людина, її права і свободи є найвищою цінністю. В ст. 50 Конституції України сказано, що кожен має право на сприятливе навколишнє середовище, достовірну інформацію про її стан і на відшкодування шкоди, заподіяної його здоров'ю або майну екологічним правопорушенням [1]. На практиці ці умови при здійсненні господарської діяльності відверто не здійснюється. Саме цей факт вказує на актуальність та критичність цієї проблеми.

На сьогодні можна спостерігати неспроможність держави в повному обсязі здійснити це право. Це можна пояснити тим, що Господарське законодавство України має недостатній рівень екологізації та не передбачає відповідальність суб'єктів за стан навколишнього середовища.

Головними дослідниками, які вивчали це питання, є Костицький В. В., Гетьман А. П., Шульга М. В., Андрейцев В. І., Баб'як О. С., Мамутов В. К.

Правове забезпечення охорони навколишнього середовища багато в чому залежить від встановлення покарань за шкоду, заподіяну природі, та від змісту регулювання господарської діяльності підприємств нормами права. Але одними заходами адміністративного характеру проблема захисту навколишнього середовища не може бути вирішена. Нормами, спрямованими на захист природи, має бути пронизане господарське законодавство. Важливий крок до екологізації господарського законодавства зроблений Господарським кодексом України, який

© Фень Л. А., 2016

набрав чинності з 1 січня 2004 року. В кодексі є спеціальна глава – п'ятнадцята, присвячена забезпеченню раціонального використання природних ресурсів у сфері господарювання. Серед обов'язків суб'єктів господарювання, передбачених нормами, – вжиття заходів до запобігання завданню шкоди природі. Крім того, в гл. 41 Господарського кодексу передбачається спеціальний режим господарської діяльності на територіях та об'єктах природозаповідного фонду, у водоохоронних зонах, на рекреаційних і деяких других територіях, на яких необхідні особливі правила здійснення або обмеження господарської діяльності з тим, щоб не завдавати шкоди природному середовищу [2]. Однак, на жаль, далеко ще не всі правила ведення господарської діяльності встановлено з урахуванням вимог екології. При розвитку такої тенденції може настати час, коли не природа буде середовищем для промисловості та транспорту, а останні стануть середовищем для природи.

Наявність таких проблем вимагає вдосконалення глав законодавства через правові норми, які б забезпечували досягнення розумного балансу між необхідністю підвищення ефективності виробництва і не менш гострою необхідністю заощадження природи, природних ресурсів. Вирішення цього завдання вимагає більш тісної творчої взаємодії екологів і юристів-господарників із метою вироблення конкретних рекомендацій стосовно забезпечення більшої узгодженості норм господарського й екологічного законодавства.

Один із істотних недоліків організації вітчизняної законотворчості – роз'єднаність розробників галузевих законодавчих актів. Отже, після прийняття багатьох законів виявляються протиріччя з раніше прийнятими законодавчими актами. Не є винятком господарське й екологічне законодавство, теоретичні та практичні основи яких знаходяться в нерозривній єдності [3].

Одним із найважливіших інструментом правового регулювання природного використання та охорони навколишнього середовища може також стати адміністративна відповідальність у випадку порушення екологічного законодавства, передбаченого також і господарським кодексом. Незважаючи на прогрес правотворення, у наш час спостерігається великий розрив між існуючою системою екологічних вимог і практикою їх здійснення, що викликає необхідність детальніше переглянути таке явища, як «екологічна» адміністративна відповідальність [4].

Актуальним та діючим методом запобігання екологічних загроз може стати екологічна експертиза господарських бізнес-проєктів. Доцільнішим є створення спеціального відділу, у функції якого входить оцінка впливу проектів на стан навколишнього середовища.

Ефективним засобом подолання екологічної кризи має стати правове забезпечення екологічної діяльності на основі практики застосування також саме екологічного законодавства. Основні напрями втілюватимуться за допомогою системи екологічного права. Правовий механізм має надати основним напрямам чіткої цілеспрямованості, формальної визначеності, загальнообов'язковості, сприяти врегулюванню відносин у галузі екології, застосуванню превентивних, оперативних, стимулюючих і примусових заходів до юридичних і фізичних осіб щодо використання природних ресурсів і їх відходів і юридичної відповідальності за порушення екологічного законодавства.

Таким чином, вплив людини на навколишнє середовище внаслідок господарської діяльності набув загрозливих масштабів. Щоб поліпшити положення, знадобляться цілеспрямовані та продумані дії у сфері законодавства, нові методи зменшення та запобігання шкоди, що завдається природі суб'єктами господарювання, а також посилення юридичної відповідальності за порушення законодавства.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Конституція України від 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141. **2.** Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 436-IV // База даних «Законодавство України» /Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15. **3.** Заржицький О. А. Актуальні проблеми правового забезпечення екологічної політики України (теоретичні аспекти): монографія. Дніпропетровськ: НГУ, 2012. 199 с. **4.** Про основні засади (стратегію) державної екологічної політики України на період до 2020 року: Закон України від 21.12.2010 № 2818-VI // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2818-17.

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В УКРАИНЕ

УДК 347.157: 349.2

Фомина Т. В.

Студент 3 курса
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Раскрыто понятие «молодежь»; рассмотрены особенности регулирования труда лиц, не достигших 18 лет, а также выявлены причины проблем трудоустройства несовершеннолетних, и обозначены пути их решения.*

Ключевые слова: *молодежь, несовершеннолетние, трудоустройство, проблемы трудоустройства несовершеннолетних.*

Анотація. *Розкрито поняття «молодь»; розглянуто особливості регулювання праці осіб, які не досягли 18 років, а також виявлено причини проблем працевлаштування неповнолітніх та окреслено шляхи їх вирішення.*

Ключові слова: *молодь, неповнолітні, працевлаштування, проблеми працевлаштування неповнолітніх.*

Annotation. *In this article the term "youth" are considered labor regulation characteristics of persons under 18 years of age, as well as the causes of problems of employment of minors and their solutions.*

Keywords: *youth, employment, minors, employment problems of minors.*

В современный период становления правового государства в Украине проблемы трудовой деятельности несовершеннолетних являются одними из наиболее актуальных. Появление безработицы создало принципиально иную ситуацию, сопровождающуюся многочисленными нарушениями трудовых прав работников, в том числе несовершеннолетних (особенно тех, кто впервые ищет работу). Несмотря на то, что их трудовые права хорошо урегулированы и защищены законодательно, на сегодняшний день трудовое воспитание у подростков отсутствует, поскольку работодатели отдают предпочтение в приеме на работу совершеннолетним лицам с опытом работы. Наблюдается общая тенденция медленного формирования инфраструктуры по предоставлению молодежи социальных услуг, организации работы с несовершеннолетними и молодежью по месту жительства. Деятельность государственных органов занятости по оказанию помощи несовершеннолетним в трудоустройстве должна быть более эффективной, особенно в обеспечении молодежи первым рабочим местом.

Исследованию трудоустройства молодежи уделяли внимание такие ученые, как В. С. Венедиктов, Ю. Н. Щотова, Е. А. Монастырский, Е. А. Голованова, Б. К. Бегичев, Н. И. Иншин, Д. А. Карпенко, Ю. Ю. Ивчук, А. И. Шебанова, А. А. Абрамова, Д. А. Карпенко, С. Н. Прилипко и др.

На сегодня отсутствует единое комплексное нормативное определение понятия «молодежь». В ст. 1 Закона Украины «О содействии социальному положению и развитию молодежи в Украине» от 5 февраля 1993 года № 2998–XII под молодежью понимают граждан от 14 до 35 лет [1]. Также в этой статье указано, что несовершеннолетние – это граждане в возрасте до 18 лет. Таким образом, понятие «несовершеннолетний работник» включает в себя лиц в возрасте от 14 до 18 лет. Согласно ст. 188 КзоТ Украины запрещено принимать на работу лиц младше 16 лет. Как исключение, допускается прием на работу лиц, не достигших 15-летнего возраста с согласия родителей или опекунов. Допускается также прием на работу лиц, достигших 14-летнего возраста. При этом принятие на работу должно отвечать ряду условий: целью является подготовка молодежи к производительному труду; принятие на работу осуществляется для выполнения лёгкой работы, которая не наносит вреда здоровью несовершеннолетнему лицу; работа не должна нарушать процесс обучения и должна выполняться в свободное от учебы время [2].

Итак, несовершеннолетние являются особой категорией населения, которая требует отдельного правового подхода к регулированию труда, а также наличия специальных гарантий права на труд. Существует необходимость в унификации и систематизации юридического определения понятия «молодежь» с четким учётом возрастных границ и всей специфики данной категории работников.

По своему содержанию трудоустройство является процессом устройства гражданина на работу. Согласно п. 15 ст. 1 Закона Украины «О занятости населения» от 5 июля 2012 года № 5067–VI трудоустройством является комплекс правовых, экономических и организационных мер, направленных на обеспечение реализации права человека на труд [3]. Трудовая праводееспособность как основа правового статуса несовершеннолетнего работни-

© Фомина Т. В., 2016

ка – это способность к труду, возникающая при достижении лицом определенного возраста при наличии психической (умственной) и физической способности к труду.

В соответствии с ч. 2 ст. 43 Конституции Украины государство создает условия для осуществления гражданами Украины права на труд, гарантирует равные возможности в выборе профессии и рода трудовой деятельности [4].

В соответствии с Законом Украины «О содействии социальному положению и развитию молодежи в Украине» государство гарантирует право на труд трудоспособной молодежи на равне с другими гражданами. Этим законом определено, что первое рабочее место является местом работы молодых граждан после окончания любого учебного заведения или прекращения обучения в нём, завершения профессиональной подготовки и переподготовки, а также после увольнения со срочной или альтернативной военной службы, сроком не менее 2 лет [1].

Действующее законодательство Украины предусматривает правовые гарантии занятости и трудоустройства несовершеннолетних, однако отсутствует совершенный механизм их реализации. В большинстве случаев молодежь получает отказ в приёме на работу в связи с отсутствием опыта и стажа работы. Возникает необходимость в защите государством молодежи, в том числе несовершеннолетних, от безработицы.

С учетом практики международно-правового регулирования правового статуса ребенка проблема труда несовершеннолетних, как вредного и нежелательного, возникает тогда, когда выполняется хотя бы одно из шести условий, а именно:

1) не соблюдается надлежащий возрастной минимум приема на работу;

2) несовершеннолетний принимается на работу, вредную для его здоровья;

3) работа отрицательно влияет на физическое развитие организма несовершеннолетнего;

4) характер выполняемой работы нравственно калечит несовершеннолетнего.

Разрешение этих проблем имеет важное социальное значение, требует кардинального изменения многих традиционных подходов к регулированию трудовых отношений с участием таких лиц, создания эффективных способов обеспечения их занятости. Рынок труда сам по себе не создает гарантий осуществления права на труд, в особенности для молодежи, которая не способна вследствие объективных причин конкурировать на равных с совершеннолетними. Снижения реального уровня доходов значительной части населения Украины привело к невозможности обеспечения родителями исполнения их долга по содержанию несовершеннолетних детей. Существует необходимость в совершенствовании работы по основным направлениям реализации государственной политики и обеспечении работы с молодежью, в т.ч. и с несовершеннолетними, как одну из приоритетных задач по обеспечению развития открытого общества Украины.

Для решения исследуемой проблемы, на взгляд А. С. Рыбалкиной, необходимо [5]:

– разработать эффективную систему трудоустройства подростков как на временной, так и на постоянной основе;

– оздать специальные рабочие места для несовершеннолетних;

– разработать программы по привлечению несовершеннолетних работников.

Мы поддерживаем вышеуказанную точку зрения и считаем, что дополнительным механизмом по трудоустройству молодежи могут стать такие мероприятия:

– информирование молодежи об их правах и обязанностях в вопросе трудоустройства;

– стимулирование работодателей в предоставлении первого рабочего места;

– повышение уровня конкурентоспособности молодежи;

– систематическое проведение экспертизы условий труда с участием комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав, а также органов системы образования;

– осуществление мероприятий по содействию занятости несовершеннолетних, прежде всего тех, которые нуждаются в социальной защите;

– внедрение в учебных заведениях факультативных занятий по правовому воспитанию несовершеннолетних.

Деятельность государства должна быть направлена на эффективное использование потенциала молодежи. Важной задачей государства является разработка правового механизма, который будет направлен на снижение риска длительной безработицы среди молодежи и недопущение «теневого» трудоустройства. Для решения существующих проблем, как в государственной политике, так и в законодательстве о труде несовершеннолетних, необходимо применить разработанные стратегии по устранению недостатков правовой системы. Сегодня Украине необходима усовершенствованная система профессиональной подготовки молодых работников; действительный механизм формирования государственного заказа на подготовку кадров.

Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент Силенко Н. Н.

Литература: 1. Про сприяння соціального становлення та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 №2998-XII // Відомості Верховної Ради України. 1993. № 16. Ст. 167. **2.** Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. 1971. № 50. Ст. 375. **3.** Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067–VI // Відомості Верховної Ради України. 2013. № 24. Ст. 243. **4.** Конституція Україні від 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141. **5.** Рыбалкина А. С. Проблемы правового регулирования трудоустройства несовершеннолетних. *Молодой ученый.* 2016. № 6.6. С. 101–103.

FEATURES OF ENTERPRISE'S SALES SYSTEM FORMATIONS

UDC 339.146.334.716

Frolova A. A.

The 4th year student
of the faculty Management and Marketing of KhNEU S. Kuznets

Annotation. *The article is developed to the description of the concept of sales, its role in the enterprise's activity. The basic elements of sales in modern conditions, as well as the criteria to justify decisions are defined. Main tasks and functions of the sales system are identified. Key factors influencing sales system formation of an enterprise are generalized.*

Keywords: *sale, sales system, distribution channel, direct channel, indirect channel.*

Анотація. *Досліджено поняття збуту продукції, описано його роль у діяльності підприємства. Визначено основні елементи збуту в сучасних умовах, а також критерії обґрунтування рішень. Вивчено основні завдання і функції системи збуту. Узагальнено основні фактори, що впливають на формування системи збуту підприємства.*

Ключові слова: *збут, збутова система, канал збуту, прямий канал, непрямий канал.*

Аннотация. *Изучено понятие сбыта продукции, описана его роль в деятельности предприятия. Определены основные элементы сбыта в современных условиях, а также критерии обоснования решений. Изучены основные задания и функции системы сбыта. Обобщены основные факторы, влияющие на формирование системы сбыта предприятия.*

Ключевые слова: *сбыт, сбытовая система, канал сбыта, прямой канал, непрямой канал.*

In modern conditions to operate successfully and to solve the tasks, enterprises no longer enough just to produce products, to the extent possible, carrying out all the plans, it is important that products are successfully implemented. In today's marketplace, where companies seek a competitive edge, sales organization is key for increase sales and product promotion.

The aim of this article is to study the main aspects of sales organization process and examine the ways of its development.

The objectives of this paper are to be aware of sales process of a company, to learn the peculiarities of the sales process.

After analyzing the literature, we can conclude that concept of "sales" is interpreted by scientists in different ways. L. A. Davydov and V. K. Faltsman in their work [4] characterize sales as the transformation of production of goods and services into money. According to D. I. Barkan [1], sales is a field of activity of the enterprise, directed on realization of products in certain markets. Naumov V. N. notes that under sale is a set of activities that are conducted after the release of the products outside the territory of the manufacturer [7].

© Frolova A. A., 2016

According to the terminology of the French economists, sale of products is determined by chain that connects producer and consumer through some links [6]. These links may include Resellers, dealers, distributors. This definition characterizes the significance of formation of distribution channels of industrial products. Almost the same idea argues from the standpoint of logistics: sales — a set of actions that are carried out the moment the product in the form in which it will be used, enters on a commercial enterprise or commercial manufacturer until the consumer buys it" [3].

Considering the increasing competition in the product market, a shift in the costs of producers with production problems purely of a technical character on the problem of sales. In the works of specialists in this field focuses on the impact of sales on all spheres of activity of the enterprise, the importance of the choice of rational forms of sales goods and channels of product distribution. The purpose of sales activities of the enterprise from the standpoint of marketing is not just direct selling products, but also satisfaction of solvent demand of buyers. Based on these definitions, it is necessary to draw a conclusion about the basic elements of sales activity of the enterprise, which include transportation, storage of products, its direct implementation and service [5].

Sales is the final, most critical stage of ensuring consumer products. It is aimed at formation of the mechanism of moving of a product from producer to consumer [9]. The concept of "sales" needs to be seen in the narrow and broad sense. In a narrow sense, under sales, you must understand the terms and conditions direct sales to the final consumer products. In broad terms, the sales is characterized by a set of organizational and administrative decisions on formation of demand and sales promotion with the aim of maximum satisfaction of customer needs in the face of uncertainty factors external and internal environment for the supplier and the consumer.

Accordingly, when forming a sales system, the manufacturer needs to focus on the consumer and to develop a system that is adapted under it. It is necessary to make many decisions. Of strategic most important are: the choice of methods of conducting sales, the formation of the logistics system, the definition of channels of distribution, as well as the integration of the participants in the process. Among the operational and sales decisions that is constantly adjusted depending on conditions of external and internal environment are the following: adaptation of sales channels, the implementation of the operational marketing activities, optimization of the number of buyers, determining the forms and methods of sales promotion. Sales activity plays a key role in many areas of the company's strategic planning. There may be adopted and implemented solutions aimed at [8]:

- maximizing profits in the current, medium and long periods;
- increase market share;
- maintaining existing sales volume while reducing costs;
- meeting the demand of consumers;
- improving the competitiveness of products;
- creating a positive image of the company.

During the formation of the product sales system must take into account the purchasing power of the population, limited resources, technical and technological opportunities of the enterprise. The effectiveness of the sales channel is reflected in the pricing policy. Decisions on the composition and structure of the sales staff depends on the extent of the work that needs to be carried out with sales representatives. Managers of the enterprise must form the distribution channels for several years ahead, based on the goals of strategic planning.

The sales management system is a collection of elements, interconnected with each other and employees to optimize the inventory management of the company. The elements that control system sale is this – the subjects, objects, methods and functions, with which the company improves the performance of marketing activities. An effective system of sales management brings the company the increase in sales, profit growth and stability of the company in the market [6].

System of sales management solves both strategic and tactical tasks. To strategic objectives is all that is connected with the formation, selection and organization of distribution channels, choice of direct or indirect type of marketing, determine the number of intermediary links in the path from the manufacturer to the end user, logistics and implementation of marketing activities accompanying the products towards consumers [8].

Tactical tasks, which solves the system of sales management, associated with attracting new customers, optimizing the activities of sales representatives (sales representatives), maintaining proper inventory levels, presentations and other events, stimulating trade as well as accounting and control of sales volumes and price levels to enable rapid response through adequate marketing activities.

From an organizational point of view, the system of sales management has as its subject departments, structural divisions of the company and of the professionals who perform managerial functions in sales, contributing to both the formulation and implementation of our marketing strategy. Earlier marketing strategies were built, having as a guide the interests of the company, today the success can bring only focus on the needs of buyers: very high competition in the modern markets that did not relate to the needs of consumers. The objects of the system are sales management of distribution channels, pricing, consumer demand – all elements of the marketing mix.

The functions of sales management systems are very much the main ones, which can be grouped into three categories [8]:

– planning functions (development of prospective and operational sales plans, analysis and assessment of market conditions, the formation of the assortment of production plan on the orders of buyers and the choice of distribution channels and product distribution);

– organization function (organization of warehouse and container management for the finished product, sales and delivery of products to consumers, goods movement of channels and distribution networks, advertising campaigns and sales promotions);

– control and regulation functions (evaluation of sales performance, monitor the implementation of marketing plans, monitor the implementation of the marketing plan, evaluation and promotion of supply unit of activity).

Since marketing management system in the enterprise is a complex structure, there are various channels of distribution, the main ones are two [1]:

– direct (zero sales channels), – when the manufacturer directly carries out complex tasks in the distribution of their goods. For example, the sale of the factory by mail or through the network of shops;

– indirect (indirect) when involved more or less intermediaries, so the chain can be long or short. Short called chain, where between the manufacturer and end-users, there is only one mediator. The long chain includes more than one broker.

The direct channels are those in which the movement of goods is organized based on direct contracts between producers and consumers, without the involvement of the intermediary organizations. Consumers can be both individuals and organizations procuring goods to meet their corporate needs.

Maturity and decline – the organization of sales by consumer groups depending on how they use the product. In this case, the foreground task full satisfaction of the customer requirements, clarification of its requests concerning the improvement of quality and models of products, providing its specialized services in accordance with the particular mode of use of the product according to the customer [9].

Thus, the system of sale in enterprises can be defined as a set of enterprise-manufacturer of measures for the creation, production and bringing the goods to the consumer.

Supervisor – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor Mazorenko O. V.

Literature: 1. Баркан Д. И. Управление сбытом: учеб. пособие. СПб.: Изд-во СПбУ, 2004. 398 с. **2.** Болт Г. Дж. Практическое руководство по управлению сбытом. М.: Экономика, 1991. 271 с. **3.** Браун К. Практическое пособие по стимулированию сбыта. М.: ИНФРА-М, 2003. 382 с. **4.** Давыдова Л. А., Фальцман В. К. Экономика и управление предприятием: учеб. пособие. М.: Финансы и статистика, 2003. 398 с. **5.** Ефимова С. А. Управление сбытом или как увеличить объем продаж. М.: Альфа-Пресс, 2007. 208 с. **6.** Ланкастер Д., Джоббер Д. Организация сбыта. Мн.: Амалфея, 2003. 384 с. **7.** Наумов В. Н. Маркетинг сбыта: учеб. пособие. СПб.: СПб ГУЭФ, 1999. 84 с. **8.** Котлер Ф. Основы маркетинга. М.: Прогресс, 1990. 736 с.

ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ СКЛАДСКОГО ХОЗЯЙСТВА

УДК 330.341:658.7

Хазраткулов З. И.

Магистрант 2 года обучения
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрены сущность, цель, задачи и этапы инновационной деятельности предприятия – логистического посредника, оказывающего складские услуги. Показаны основные направления совершенствования складского хозяйства и наиболее перспективные инновации в этой сфере.*

Ключевые слова: *логистический посредник, инновационная деятельность, складское хозяйство.*

Анотація. *Розглянуто сутність, мету, завдання та етапи інноваційної діяльності підприємства – логістичного посередника, що надає складські послуги. Показано основні напрями удосконалення складського господарства та найбільш перспективні інновації у цій сфері.*

Ключові слова: *логістичний посередник, інноваційна діяльність, складське господарство.*

Annotation. *The essence, purpose, objectives and stages of the innovation activity of the enterprise – logistics intermediary who provides warehousing services are examined. The basic directions of improvement of storage economy and the most promising innovations in this field are showed.*

Keywords: *logistics intermediary, innovation activity, storage economy.*

В современных условиях хозяйствования инновационная деятельность становится надежной гарантией высокоэффективного бизнеса. Логистические посредники, оказывающие складские услуги, для повышения своей конкурентоспособности используют инновации, непосредственно связанные с организацией своей производственной деятельности – складского хозяйства.

Современный складской комплекс, обладающий совершенными технологиями и высокопроизводительным оборудованием, позволяет решать многие проблемы, связанные с обращением товарно-материальных ценностей, ускоряя процессы товарооборота и оптимизируя затраты с помощью построения систем эффективной складской логистики.

Проблемам инновационной деятельности предприятий посвящены исследования ряда известных отечественных и зарубежных ученых-экономистов: Арменского А., Афанасьева М., Виноградова О., Гибсона Д., Гранберга А., Грубы Г., Каракай Ю., Ковалевского М., Лурье Е., Рихтера К., Плетнева К., Степовой С., Фатхутдинова Р., Шубалий О., Шумпетера Й., Янсена Ф. и др. Однако вопросы организации инновационной деятельности предприятий в сфере складской логистики до сих пор остаются слабоосвещенными и требуют дальнейших исследований.

Целью статьи является систематизация теоретических аспектов инновационной деятельности в сфере складского хозяйства и определение направлений его совершенствования.

Под инновациями понимают прибыльное использование новаций в виде новых технологий, продукции и услуг, организационно-технических и социально-экономических решений производственного, финансового, коммерческого, административного или другого характера [4]. Инновации разрабатываются и реализуются в жизнь посредством инновационной деятельности, которая трактуется как «совокупность научной, технологической, организационной, финансовой и коммерческой деятельности, направленной на создание и внедрение на рынке нового или усовершенствованного продукта, создание нового или усовершенствованного технологического процесса, использованного в практической деятельности, либо новой или усовершенствованной организационно-экономической формы, обеспечивающей необходимую экономическую и (или) общественную выгоду» [1].

Общая цель инновационной деятельности логистического посредника, предоставляющего складские услуги, состоит в выживании и развитии предприятия путем совершенствования организации складского хозяйства.

Данная цель достигается решением следующих задач:

- выход на новые рынки (построение или аренда складов в других регионах);
- расширение ассортимента предоставляемых складских услуг;
- расширение номенклатуры хранимой продукции;
- внедрение информационных технологий управления складским хозяйством;

© Хазраткулов З. И., 2016

– замена устаревшего складского оборудования и механизмов;
– снижение издержек складирования и грузопереработки;
– повышение качества предоставляемых услуг;
– улучшение условий труда персонала.

Складское хозяйство состоит из сети складов со специальными устройствами и оборудованием для перемещения, штабелирования и сохранения товарно-материальных ценностей, а также с весовым и измерительным оборудованием, вычислительной техникой, противопожарными средствами (рис. 1).

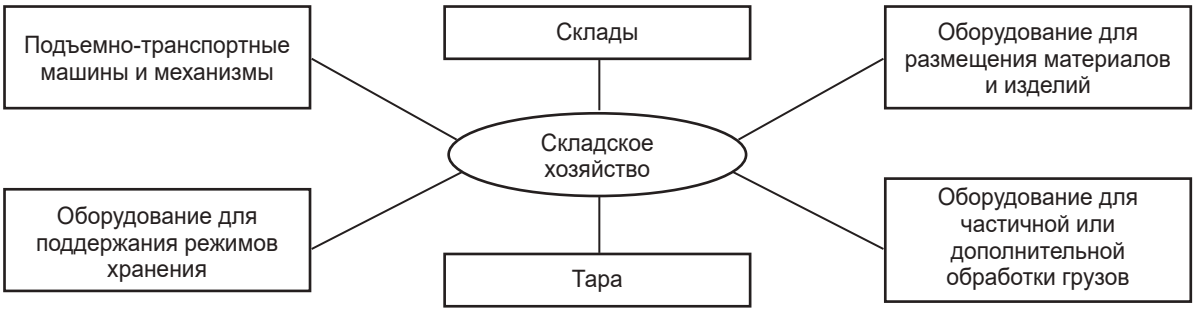

Рис. 1. **Составляющие складского хозяйства**

Мотивацией инновационной деятельности являются:
– поддержание высокой репутации предприятия среди потребителей;
– достижения высокой производительности труда за счет автоматизации определенных видов деятельности;
– освоение новых видов деятельности, предоставление новых видов услуг;
– усовершенствование или модернизация материально-технической базы.

Инновационная деятельность в сфере складского хозяйства предполагает прохождение нескольких этапов (рис. 2).

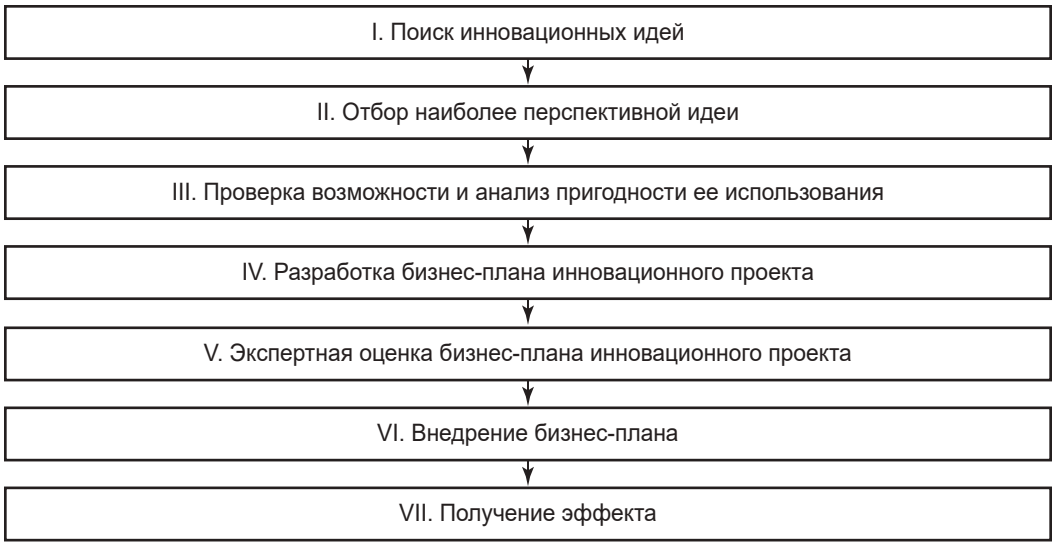

Рис. 2. **Этапы инновационной деятельности в сфере складского хозяйства**

Инновационная деятельность начинается с поиска инновационных идей (I), отбора среди них наиболее перспективной идеи (II), которая после проверки возможности реализации и пригодности использования путем оценки ее жизнеспособности (III) детально прописывается в бизнес-плане инновационного проекта (IV), который после экспертного оценивания (V) внедряется в жизнь (VI), в результате чего достигается определенный эффект (VII).

Основными направлениями совершенствования складского хозяйства являются [3]:

– внедрение складских систем с автоматической адресацией грузов, автоматизированных складов, автоматизированных контейнерных площадок;

– внедрение автоматических складов, сортирующих и выдающих грузы с помощью специальных устройств с программным управлением;

– широкое использование сборно-разборных складов из металлических стандартных элементов с обслуживанием самоходными штабелерами;

– широкое применение стандартной сборно-разборной унифицированной тары, средств контейнеризации и пакетирования;

– совершенствование системы учета и контроля движения материальных ценностей, оптимизация норм запасов;

– совершенствование планирования и управления складским хозяйством на основе компьютеризации, применения экономико-математических методов и моделей;

– внедрение подсистемы АСУП «Склад», позволяющей выработать оптимальные решения по управлению складским хозяйством.

Наиболее перспективными инновациями в сфере складского хозяйства в настоящее время являются:

– автоматизированные системы управления складами – Warehouse Management System (WMS), которые позволяют решать задачи мгновенного принятия решений в любой ситуации в процессе функционирования складского хозяйства;

– интеграция складских автоматизированных систем управления с другими информационными системами: корпоративными (ERP) и бухгалтерскими (учетными) системами («1С: Предприятие 7.0, 7.7, 8.0», SAP R/3, Axapta и др.);

– RFID-технологии, позволяющие поднять общий уровень автоматизации и увеличить скорость выполнения операций на складе. Система берет на себя часть механических операций (ввод и считывание данных) и большинство аналитических функций (кладовщик на складе перемещает товары, руководствуясь указаниями системы, а считывание происходит автоматически при проходе груза через ворота считывателя RFID-сигнала – система при этом самостоятельно регистрирует данные);

– роботизированные склады, на которых подавляющее большинство операций выполняется с минимальным участием человека либо вообще без него. Это особенно важно для отраслей, в которых влияние человеческого фактора наиболее критично: это хранение вредной либо дорогостоящей продукции, товаров с ограниченным сроком годности, зоны глубокой заморозки, фармацевтика и т. п., то есть те области, где цена человеческой ошибки особенно велика;

– использование светоиндикации, которая позволяет электронным способом контролировать все передвижения товаров на складе и отбирать их для последующей грузопереработки;

– голосовые технологии обеспечивают общение между сотрудником и WMS, которое происходит посредством голосовых сообщений.

Таким образом, сущность инновационного подхода в сфере складского хозяйства предприятия – логистического посредника заключается в ориентации предприятия на активизацию инновационной деятельности в сфере складской логистики, являющейся основой предоставления качественных складских услуг. В условиях многообразия инноваций требуется постоянная работа менеджмента предприятия для поиска и внедрения наиболее перспективных из них с целью повышения конкурентоспособности и получения прибыли.

Научный руководитель – д-р экон. наук, доцент Сысоев В. В.

Литература: 1. Арутюнов Ю. А., Гончаренко Л. П. Инновационная политика: учебник. М.: КноРус, 2009. 349 с. **2.** Богатова Т. Современный склад: тенденции и перспективы. URL: htths://www.pcweek.ru/idea/article/detail.php?ID=111931. **3.** Болдирева Л. М. Інновації в логістиці: теоретико-методологічні та практичні аспекти. *Экономика Крыма.* 2011. № 1 (34). С. 18–23. **4.** Василенко О. В., Шматько В. Г. Инновационный менеджмент: учеб. пособие. Киев: ЦУЛ, Феникс. 2003. 100 с. **5.** Волгин В. В. Склад. Логистика, управление, анализ. М.: Дашков и Ко, 2009. 736 с.

МЕТОДИ ТА ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

УДК 005.32:610

Халаберда Ю. О.

Магістрант 2 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено соціально-психологічний клімат трудового колективу; визначено фактори, що на нього впливають; проведено соціологічне дослідження серед співробітників Інституту здоров'я та краси «Еввіва». Окреслено шляхи покращення психологічного клімату в колективі.*

Ключові слова: *соціально-психологічний клімат, трудовий колектив, оцінка, методичний підхід, шляхи покращення психологічного клімату.*

Аннотация. *Исследован социально-психологический климат трудового коллектива; определены факторы, влияющие на его формирование; проведено социологическое исследование среди сотрудников Института здоровья и красоты «Эввива». Определены пути улучшения психологического климата в коллективе.*

Ключевые слова: *социально-психологический климат, трудовой коллектив, оценка, методический подход, пути улучшения психологического климата.*

Annotation. *Investigated the social and psychological climate of the staff, identified the factors that influence its formation, conducted a sociological survey among members of the Institute of Health and Beauty "Evviva". Identify ways to improve the psychological climate in the team.*

Keywords: *socio-psychological climate, labor collective, evaluation, methodical approach, ways to improve the psychological climate.*

Формування сприятливого соціально-психологічного клімату (далі – СПК) трудового колективу – це одна з важливіших умов боротьби за зростання продуктивності праці. Від оптимальності СПК трудового колективу залежить усішність сьогоденної організації та ефективність її діяльності.

В умовах сучасного розвитку науки та техніки постійно зростає інтерес до явища СПК колективу. Актуальність цієї проблеми диктується, перш за все, збільшеними вимогами до рівня психологічної включності індивіда в його трудову діяльність і ускладненням психічної життєдіяльності людей, постійним зростанням їх особових домагань. СПК – це не тільки проблема сьогоднішніх соціально-психологічних складнощів соціального та науково-технічного прогресу, а й водночас проблема для вирішення завтрашніх перспективних завдань із моделювання нових, більш досконалих, ніж раніше, людських відносин і спільнот.

Вивченню цієї проблеми присвячено багато наукових праць як вітчизняних, так і зарубіжних фахівців. Велику увагу дослідженню СПК приділяли Г. В. Щокін [3], Б. Д. Паригін [5], В. М. Шепель [8], Н. Л. Коломінський [2], В. С. Лозниця [4], Ю. Ф. Пачковський [6], А. Г. Хоронжий [7] та ін. Проте аналіз цих наукових праць і публікацій свідчить про те, що наявні теоретичні розробки та підходи не дають змоги повністю та всебічно оцінити рівень соціально-психологічного клімату, керувати ним як результатом спільної діяльності людей у колективі.

При оцінці СПК колективу науковці пропонують використовувати системи показників, кожен із яких не повністю враховує вплив окремих факторів на СПК. Тому постає задача вдосконалити систему показників і розробити методичний підхід до оцінки соціально-психологічного клімату в колективі.

Під час вирішення поставлених задач було виявлено, що у різних авторів зустрічається різне уявлення про СПК. Під цим поняттям розуміють як психологічну атмосферу колективу, акцентуючи увагу лише на психологічних характеристиках групи, так і організаційний клімат. В цій роботі під СПК будемо розуміти стан групового настрою і якісну сторону міжособистісних відносин у групі, що інтегрує індивідуальні та групові цінності, настанови, процеси, очікування якості та детермінує ті психологічні умови, які сприяють або перешкоджають ефективній спільній діяльності з реалізації цілей підприємства, а також суттєво впливають на його ефективність.

Розглянувши та проаналізувавши наявн критерії і показники оцінки рівня СПК колективу [5], можна дійти висновку, що вони не дають можливості повністю та всебічно його оцінити. Тому постає необхідність удосконалення системи показників оцінки СПК.

Обрано показники оцінки СПК трудового колективу, які мають суттєвий вплив на настрій працівників та ефективність їхньої діяльності: рівень задоволеності змістом своєї праці; рівень задоволеності умовами праці та

© Халаберда Ю. О., 2016

побутом; рівень задоволеності стосунками з колегами; рівень задоволеності стосунками з керівництвом; рівень задоволеності стосунками з клієнтами; конфліктність в організації.

Розглянуто методи оцінки СПК в організації [1], [2]. Вивчення СПК має спиратися на дані про кожного працівника, котрі допомагали б з'ясувати рівень його задоволеності робочою обстановкою. Для отримання відповідних даних для свого дослідження було обрано метод анкетного опитування. Анкета має забезпечувати отримання таких відповідей, які є правдивими стосовно й опитуваного, і проблем, що становить предмет дослідження.

Дослідження психологічної атмосфери трудового колективу, тобто його СПК, було здійснено на практиці, базою для якої став Інститут здоров'я та краси «Еввіва», що знаходиться у самому серці Харкова та належить до групи компаній «Еввіва». Контрольну групу для опитування становили співробітники, що безпосередньо впливають на формування доходу підприємства та контактують з клієнтами. До неї увійшли: керівники закладу, адміністратори, продавці-консультанти торгового залу та майстри салону.

Опитуваним пропонувалося оцінити, наскільки вони задоволені переліченими показниками, відмічаючи один із запропонованих варіантів: «дуже задоволений», «скоріше задоволений, ніж не задоволений», «скоріше не задоволений, ніж задоволений», «зовсім не задоволений».

Результати дослідження наведено на діаграмі (рис. 1).

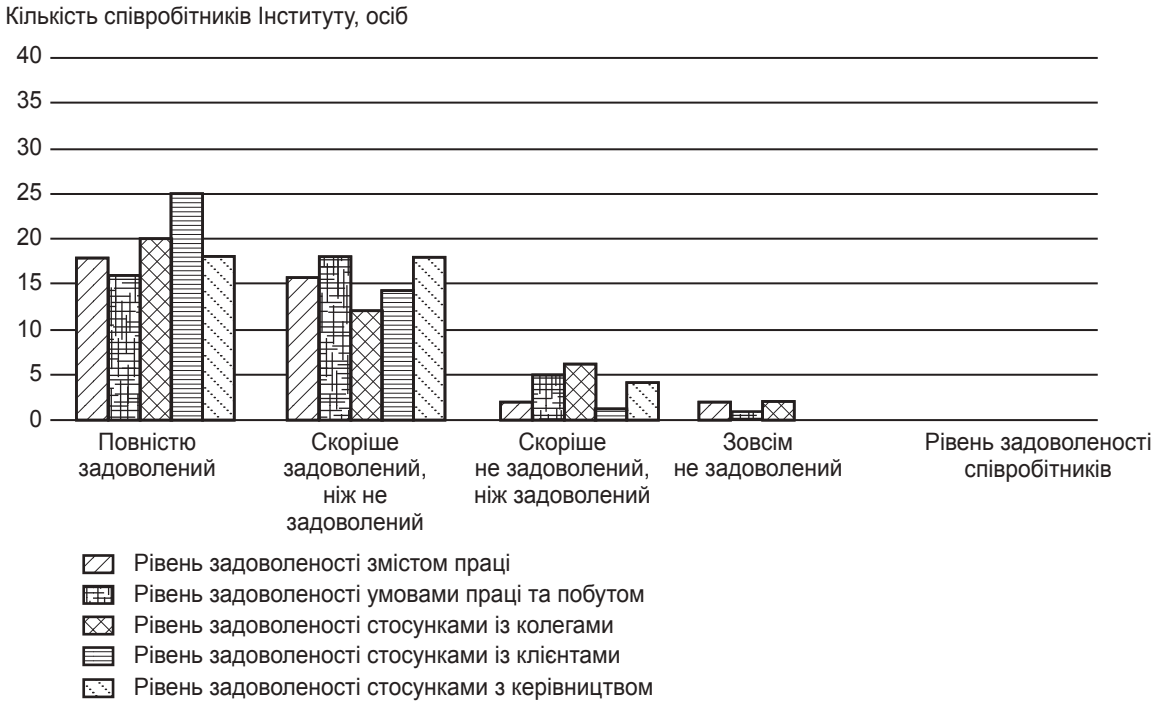

Рис. 1. **Аналіз рівнів задоволеності співробітників**

З приведеної діаграми можна зробити висновки, що здебільшого співробітники досліджуваного підприємства задоволені змістом своєї праці, стосунками з клієнтами Інституту здоров'я та краси, та стосунками з керівництвом.

Проте виявились чинники, що заважають працівникам комфортно почувати себе на робочому місці та повною мірою виконувати свою роботу. Ними виявились: побутові умови праці та відносини з колегами. З цього приводу доцільно було провести дослідження рівня конфліктності в колективі.

Були отримані результати, що наведені в табл. 1.

Таблиця 1

Конфліктність у колективі Інституту здоров'я та краси «Еввіва»

№ з/п	Питання	Варіант відповіді	Абсолютне значення, осіб	Відносне значення, %
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Чи є у Вашому колективі конфлікти?	так	26	65
		ні	14	35
	Всього осіб		40	100

Закінчення табл. 1

1	2	3	4	5
2	Інтервал з яким трапляються конфлікти	часто	23	57,5
		рідко	3	7,5
		утримались від відповіді	14	35
	Всього осіб		40	100
3	Фактори, що спричинюють конфлікти	неправильна оцінка діяльності працівників	1	2,5
		порушення норм поведінки, трудової дисципліни	3	7,5
		психологічна несумісність окремих членів колективу;	7	17,5
		невірно обраний стиль керівництва	1	2,5
		низький рівень згуртованості колективу	14	35
		утримались від відповіді;	14	35
	Всього осіб		40	100
4	Вплив конфліктів на роботу Інституту	скоріше «так», ніж «ні»	14	35
		скоріше «ні», ніж «так»	6	15
		важко відповісти	6	15
		утримались від відповіді	14	35
	Всього осіб		40	100

Отже, думки респондентів стосовно наявності конфліктів розділилися: 35 % респондентів стверджують, що їх немає, а 65 % – навпаки, що вони є. Причинами конфліктів називають низький рівень згуртованості колективу (35 %, або 14 співробітників), психологічну несумісність окремих членів колективу (17,5 %, або 7 осіб), порушення трудової дисципліни (7,5 %) та невірно обраний стиль керівництва (2,5 % – 1 людина). При цьому 35 % опитаних помічають вплив конфліктів на роботу закладу.

Відповідно до виявлених проблем у колективі вирішено було запропонувати керівництву Інституту здоров'я та краси «Еввіва» до впровадження такі шляхи поліпшення СПК в цьому колективі: проведення тренінгу, спрямованого на боротьбу з рівнем конфліктності в колективі; розвиток творчості та креативного мислення і заохочення до особистісного розвитку; поліпшення загального рівня задоволеності працею, що включає в себе такі чинники: умови праці, стимулювання і організацію праці, інтерес до роботи, задоволеність досягненнями в роботі, задоволеність взаємовідносинами з співробітниками та керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, професійна відповідальність.

Впровадження перелічених шляхів має принести підприємству не лише соціальний, але й економічний ефект, дослідження яких має стати темою для подальшого вивчення.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Лепейко Т. І.

Література: 1. Бистрицька А. К., Столярова Г. Ю. Оцінка соціально-психологічного клімату в колективі. URL: http://www.sworld.com.ua. **2.** Коломінський Н. Л. Психологія педагогічного менеджменту: навч. посібник. Київ: МАУП. 76 с. **3.** Щокін Г. В. Основи кадрового менеджменту. Психологія управління персоналом. Київ, 1994. 231 с. **4.** Лозниця В. С. Психологія менеджменту: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 1997. 248 с. **5.** Паригін Б. Д. Проблема готовності в соціальній психології/під ред. А. Л. Журавльова. М.: ИГУП, 1996. 282 с. **6.** Пачковський Ю. Ф. Психологія підприємництва: навч. посіб. Київ: Каравела, 2006. 408 с. **7.** Хоронжий А. Г. Соціальне управління: навч. посіб. Львів: Магнолія, 2010. 290 с. **8.** Шепель В. М. Управленческая психология. М.: Экономика, 1994. 284 с.

КОНКУРЕНТНІ ПЕРЕВАГИ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ

УДК 339.371

Харченко Ю. А.

Магістрант 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано поняття «конкурентні переваги підприємства»; розглянуто чинники, які на них впливають; визначено проблеми, що стають на шляху досягнення конкурентних переваг українськими підприємствами, та виявлено шляхи їх вирішення.*

Ключові слова: *конкуренція, конкурентні переваги, ефективність, підприємство, оцінка, економіка.*

Аннотация. *Проанализировано понятие «конкурентные преимущества предприятия»; рассмотрены критерии, влияющие на них; определены проблемы, которые становятся на пути достижения конкурентных преимуществ украинскими предприятиями, и найдены пути их решения.*

Ключевые слова: *конкуренция, конкурентные преимущества, эффективность, предприятие, оценка, экономика.*

Annotation. *This article analyzes the concept of "competitive advantages enterprise" considered the criteria the impact of competitive advantages in the efficiency of the enterprise, as well as provides an overview of the current state of competitive advantages in the Ukrainian market.*

Keywords: *competition, competitive advantage, efficiency, enterprise, evaluation, economics.*

Для ефективного функціонування економіки в ринкових умовах необхідно розвивати конкуренцію, а отже, й підвищувати конкурентоспроможність виробництва шляхом удосконалення конкурентних переваг підприємства. В сучасних умовах проблеми та можливості забезпечення конкурентоспроможності підприємств зростають у результаті інтеграції України в міжнародний простір, а також подальший розвиток ринкової економіки. Дослідженнями сутності конкурентних переваг і забезпечення конкурентоспроможності економічних суб'єктів займалися такі зарубіжні вчені, як П. Друкер, П. Зенге, Р. Ешенбах, Ф. Котлер, М. Портер, Д. Рікардо, А. Сміт, Й. Шумпетер. Значний внесок у дослідження конкурентоспроможності здійснили такі вітчизняні економісти, як В. Андрійчук, В. Апопій, В. Будкін, І. Бураковський, З. Варналій, В. Губський, М. Долишній.

Метою цієї статті є аналіз сутності конкурентних переваг, а також визначення їх впливу на ефективність діяльності підприємства в сучасних умовах розвитку.

Здійснення ефективної економічної діяльності підприємства, випуск продукції, яка б була конкурентоспроможна не тільки на вітчизняних ринках, залежить не лише від матеріально-технічного забезпечення підприємства, а й від інновацій і сучасних тенденцій розвитку.

Конкурентоспроможність підприємства – здатність підприємства створювати, виробляти та продавати товари та послуги, цінові та нецінові якості яких привабливіші, ніж в аналогічної продукції конкурентів [1]. Конкурентоспроможність підприємств відбиває можливість ефективної фінансово-господарської діяльності та прибуткової реалізації комплексу заходів, які вони мають у своєму розпорядженні, з метою досягнення лідируючих позицій в умовах конкурентного ринку шляхом ефективного використання конкурентних переваг.

Конкурентна перевага підприємства – це будь-яка ексклюзивна цінність, якою володіє підприємство, що забезпечує йому першість серед конкурентів [2].

Конкурентні переваги мають задовольняти таким вимогам:

1) повинні забезпечити унікальність марки порівняно з тими, що конкурують на ринку,

2) повині задовольняти специфічним потребам споживача, тобто будуватися на специфічних здатностях і ресурсах підприємства, які мають бути оригінальними порівняно з конкурентами, які важко або неможливо копіювати.

Підприємство має конкурентну перевагу, якщо його рівень роботи з клієнтами вище, ніж у конкурентів, і він здатний протидіяти впливу конкурентних сил.

Конкурентні переваги не є вічними, вони завойовуються й утримуються при постійному удосконалюванні всіх сфер діяльності, що є трудомістким і, як правило, дорогим процесом.

© Харченко Ю. А., 2016

Основними принципами досягнення переваг над конкурентами є:

1) концентрація ресурсів – їх необхідно концентрувати там, де вони зможуть дати максимальний ефект, оскільки ресурси підприємства обмежені;

2) маневрування ресурсами – спрямування ресурсів на скоординоване досягнення загальних цілей підприємства, а не розпилення їх на другорядні завдання конкурентної боротьби;

3) перехоплювання ініціативи – полягає в необхідності активно діяти, а не тільки реагувати на зміну зовнішнього середовища;

4) гнучке планування – прагнення одержати переваги шляхом гнучких дій з метою передбачити можливі зміни умов дії конкурентів; припускає здатність передбачити зміни в зовнішньому середовищі та можливі реакції конкурентів [3].

Для досягнення конкурентних переваг, покращення діяльності підприємства розробляється спеціальна конкурентна стратегія. Різним групам підприємств властиві різні види конкурентних стратегій. Ці стратегії, своєю чергою, мають певні можливості реалізації. Так, для великих технологічно орієнтованих компаній довгострокове підвищення конкурентоспроможності пов'язане насамперед зі зміною виробничого апарату. Для підприємств із високим науково-виробничим потенціалом стратегічні рішення передбачають розробку нового виду продукції та її виведення на ринок. Для фірм, які спрямовують свою діяльність на задоволення першочергових потреб населення, найважливішим є раціональна поведінка на ринку свого продукту.

Можна сказати, що головним завданням українських субєктів господарювання є знаходження своєї ніші в жорстких умовах конкуренції на світовому ринку. Для цього підприємство, що діє в глобальній економіці, повинно враховувати особливості сучасного ринку. На перше місце в умовах глобальної економіки виходять такі чинники підвищення конкурентоспроможності підприємства: проведення інноваційної політики, яка визначає можливість підприємства конкурувати не тільки на внутрішньому, а й на зовнішніх ринках; наявність кваліфікованих трудових ресурсів, що відповідають вимогам міжнародного ринку праці; гнучка система управління якістю на підприємстві; безперервне вдосконалення продукції національних виробників, що реалізується на внутрішньому ринку, та розширення їх діяльності на міжнародному ринку. Підприємство, чия стратегія визначається як глобальна, повинно враховувати також культурні, соціальні, політичні, технологічні, екологічні та юридичні особливості ринку окремо взятої країни. Аналіз сучасного стану економіки України свідчить, що на сьогодні конкурентні переваги майже відсутні у більшості українських підприємств. Оскільки зараз вітчизняні підприємства не є досить привабливими для потенційних закордонних інвесторів, через це технічні інновації дуже повільно впроваджуються, а трудові ресурси не повністю відповідають міжнародним стандартам. Коріння низької конкурентоспроможності українських підприємств криються у неспроможності виробників усвідомити об'єктивність ринкової боротьби. Перспективою для отримання конкурентних переваг українськими підприємствами можуть бути: закордонні інвестиції, наслідком яких стане оновлене обладнання, покращені умови праці для робітників, та зростання продуктивності праці; введення інновацій у виробництво. Це дасть можливість українським підприємствам виробляти більш якісну та привабливу продукцію, що і стане конкурентною перевагою на європейському та світовому ринках.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Лісна І. Ф.

Література: 1. Конкурентоспроможність підприємства. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/. **2.** Конкурентні маркетингові стратегії. URL: http://vunivere.ru/work8881. **3.** Сіваченко І. Ю. Управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємства (організації). Київ: ЦУЛ, 2003. 186 с.

ОБҐРУНТУВАННЯ ПЕРСПЕКТИВ УПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ВИРОБНИЦТВА ПРОДУКЦІЇ РОСЛИННИЦТВА

УДК 631.635:338.1

Хрипун О. О.

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

Анотація. *Розкрито сутність поняття «ефективність». Досліджено фактори впливу на ефективність сільськогосподарських підприємств. Для підвищення ефективності запропоновано перехід від класичної обробки земель до технологій «No-Till» і «Mini-Till». Розкрито їх основні переваги та проблеми запровадження в Україні.*

Ключові слова: *ефективність, фактори підвищення ефективності, «No-Till», «Mini-Till», класична технологія.*

Аннотация. *Раскрыта сущность понятия «эффективность». Исследованы факторы влияния на эффективность сельскохозяйственных предприятий. Для повышения эффективности предложен переход от классической обработки земель к технологиям «No-Till» и «Mini-Till». Раскрыты их основные преимущества и проблемы внедрения в Украине.*

Ключевые слова: *эффективность, факторы повышения эффективности, «No-Till», «Mini-Till, классическая технология.*

Annotation. *The essence of efficiency. The factors impact on farm efficiency. To improve the effectiveness of the proposed transition from classical to land treatment technology «No-Till» and «Mini-Till». Revealed their main advantages and problems of implementation in Ukraine.*

Keywords: *efficiency, increase efficiency, «No-Till», «Mini-Till», classic technology.*

Сучасні ринкові умови господарювання вимагають від підприємств підвищення ефективності виробництва, конкурентоспроможної продукції на основі впровадження досягнень науково-технічного прогресу, ефективних форм ведення господарства й управління виробництвом. В умовах ринку для забезпечення економічного розвитку підприємства повинні постійно контролювати та підвищувати економічну ефективність своєї діяльності. Поняття «ефективність» є однією з важливих наукових категорій, оскільки її часто використовують у багатьох галузях науки та практичній діяльності суб'єктів господарювання. Це поняття походить від терміна «ефект», що в перекладі означає наслідок причин, заходів або результатів [1].

Серед провідних вітчизняних учених, які займалися питаннями вивчення ефективності сільського господарства, можна виділити таких як В. Г. Андрійчук [1], А. М. Андрющенко [2], О. Г. Богданович [3] та ін., проте, незважаючи на значний внесок учених, тема цієї статті й надалі залишається актуальною.

Метою цього дослідження є аналіз проблеми ефективності сільськогосподарського виробництва та надання пропозицій щодо її підвищення. Предмет дослідження – оцінка факторів впливу на ефективність і вивчення перспектив застосування новітніх технологій.

На ефективність діяльності підприємств сільськогосподарської галузі впливає багато чинників, як зовнішніх, які не залежать від підприємства, та внутрішніх, на які підприємство здатне вплинути [2]. Серед зовнішніх слід зазначити державну підтримку, оподаткування та ціноутворення на продукцію підприємств цієї галузі.

Наразі існує багато програм розвитку сільського господарства («Надання кредитів фермерським господарствам», «Фінансова підтримка заходів в агропромисловому комплексі», «Фінансова підтримка заходів в агропромисловому комплексі на умовах фінансового лізингу» тощо), однак більшість із них залишаються на стадії розробки та фінансування не отримують. Важливо зазначити право сільськогосподарських виробників на особливий порядок оподаткування у формі фіксованого сільськогосподарського податку з 1999 року по 2014 рік та єдиного податку з 2015 року. Перегляд ставок податку із збільшенням останніх в 2015 р. у 3 рази, а в 2016 р. – додатково в середньому в 1,8 разу означає, що, наприклад сільгоспвиробник, який здійснює діяльність у Харківській області, повинен у 2016 р. з 1 га ріллі сплатити 219,45 грн єдиного податку, тоді як в 2014 р. сплачував тільки 5,79 грн, або у 37,9 разу менше [4]. Однією з характерних особливостей функціонування аграрного сектора економіки України є диспаритет цін, внаслідок якого разом зі зростанням цін на сільськогосподарську продукцію зростають ціни

© Хрипун О. О., 2016

на матеріально-технічні ресурси. Наприклад, щоб придбати 1 т дизельного пального, потрібно було реалізувати 8–10 т зерна кукурудзи, тоді як у першому півріччі 2014 року було достатньо продати всього 6 т кукурудзи.

Серед внутрішніх факторів впливу на ефективність діяльності сільськогосподарських підприємств особливу увагу слід звернути на техніко-технологічні, оскільки саме від техніки та технології, яку використовує підприємство, значно залежить якість кінцевої продукції, а отже, і її ціна, яка напряму впливає на ефективність діяльності. Тому далі автором запропоновано технологічні заходи, за рахунок яких підвищується ефективність діяльності сільськогосподарських підприємств.

Як зазначалося вище, у сільському господарстві земля є головним засобом виробництва, а тому належний догляд за землею є першочерговою задачею кожного підприємства цієї галузі. При традиційній технології обробки землі виділяють чотири основних стадії: збирання урожаю, очищення поля від поживних решток, знищення бур'яну механічною обробкою культиваторами та із застосуванням гербіцидів (на більш засмічених полях), розпушення землі на глибину відповідно до біологічних вимог культур, які будуть засіяні наступного року [5].

На заміну вище описаної традиційної технології прийшли технології зі Сполучених Штатів – мінімальної (mini-till) і нульової обробки грунту (no-till). При технології «No-till» вище описані стадії не потрібні. Основна техніка, яка використовується – сівалки прямого висіву, за допомогою яких насіння сіється в необроблений грунт, що покритий рештками рослин [6]. Під час застосування цієї технології ерозія сільськогосподарських земель в США в період з 1982 по 1997 роки зменшилася на 40 %. У світовому аграрному секторі нульові технології застосовуються на площі понад 150 млн га. Лідерами у використанні цих технологій є Бразилія, Канада, США, Австралія, Нова Зеландія. Площа обробленої землі в Україні за цією технологією складає 750–800 тис. га (при загальній площі посіву 26507,1 тис. га).

Поширення технології «Mini-till» в Україні розпочалося з 1996 року, а технології «No-till» – з 2001 року, коли вперше корпорація "Агро-Союз" (Дніпропетровська область) почала застосовувати названі технології. На базі цієї корпорації кожного року проводяться міжнародні конференції щодо дослідження та популяризації цієї технології та обміну досвідом серед зарубіжних і вітчизняних учених. На прикладі корпорації "Агро-Союз" розглянемо, як змінювалася середня урожайність культур за другий та третій роки після впровадження цієї технології (табл. 1)

Таблиця 1

Середня врожайність культур у корпорації «Агро-Союз»

Культура	Технології обробки грунту		
	Класична	«Mini-till»	«No-till»
Пшениця озима	46,5	43,9	40,2
Кукурудза на зерно	99	110	119
Кукурудза на силос	184	168	203
Соняшник	17,2	17,5	17,3
Ячмінь ярий	49,6	47,2	46,3
Горох	37,7	40,9	40,2
Соя	12,0	11,03	11,8

Як бачимо з табл. 1, урожайність більшості культур була дещо вищою порівняно з класичною технологією. Незважаючи на те, що по деяких культурах спостерігається незначне зменшення врожайності, витрати на основні технологічні операції під час впровадження технологій «Mini-till» та «No-till» значно знижуються, а отже, цим компенсується втрачена урожайність. Економію ресурсів наведено в табл. 2.

Таблиця 2

Вартість основних технологічних операцій

Технологічні операції	Класична	«Mini-till»	«No-till»
Дискування полів після збирання врожаю, грн/га	93,39	93,39	-
Оранка на глибину 20–22 см, грн/га	140,57	-	-
Культивація на глибину 5–6 см, грн/га	47,17	-	-
Прикочування посівів, грн/га	17,59	-	-
Сівба, грн/га	76,97	76,97	85,64
Використання гербіцидів і ретардантів, грн/га	34,50	26,15	26,15
Вживання фунгіцидів та інсектицидів, грн/га	69,00	78,45	78,45
Підживлення посівів азотними добривами, грн/га	144,09	144,09	144,09
Збирання врожаю з відвезенням зерна, грн/га	200,00	200,00	200,00
Всього технологічних витрат, грн/га	823,28	619,05	534,33

Як бачимо з табл. 2, при обробці грунту новими технологіями відбувається економія ресурсів: при використанні технології «No-till» витрати зменшуються більш ніж у півтори рази (на 288,95 грн/га) та при використанні технології «Mini-till» спостерігається зниження витрат на 204,23 грн/га.

Дослідивши технології «No-Till» і «Mini-Till», було виділено їх основні переваги: економія часу (не потрібні чотири стадії обробки грунту); зниження витрат на паливо (економія близько 20 *л*/га) та потреб у гербіцидах і мінеральних добривах із плином часу; підвищення урожайності культур шляхом накопичення органічної речовини та власне гумусу в грунті; менша залежність врожайності від кількості опадів; збереження вологості в грунті; зменшення можливостей прояву вітрової та водної ерозії.

Таким чином, автором було досліджено новітні технології підвищення ефективності рослинництва, визначено економію ресурсів від впровадження та виділено їх основні переваги. Як зазначалося, для нашої країни технології «No-Till» і «Mini-Till» є досить новими, невелика кількість підприємств може дозволити собі їх впровадження. По-перше, це пояснюється відсутністю чітких рекомендацій щодо переходу на новітні технології, відсутня державна підтримка. Наприклад, в Австралії фермери, які практикують ці технології, отримують податкові пільги. По-друге, для впровадження «No-Till» і «Mini-Till» необхідно придбавати нову техніку, застосовувати певні гербіциди й особливі вимоги до них. Все це потребує значних капітальних вкладень, які більшість підприємств не можуть собі дозволити. А тому подальшими напрямами дослідження розглянутої теми є пошук шляхів впровадження цих технологій на території України.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Юшко С. В.

Література: 1. Андрійчук В. Г. Економіка підприємств агропромислового комплексу. Київ: КНЕУ, 2013. 779 с. **2.** Андрющенко А. М. Підвищення економічної ефективності діяльності сільськогосподарських виробничих кооперативів. *Економіка АПК.* 2006. № 8. С. 60–64. **3.** Богданович О. Г. Аналіз ефективності діяльності підприємства на засадах узгодження інтересів груп економічного впливу. *Маркетинг і менеджмент інновацій.* 2012. № 1. С. 45–58. **4.** Yushko S. Simplified tax system for agricultural producers: Ukrainian experience // Проблеми розвитку аграрної економіки в умовах глобалізації: зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., присвяченої пам'яті В. Я. Амбросова (10 березня 2016 р.). Харків: Смугаста типографія, 2016. С. 166–168. **5.** Сайко В. Ф., Малієнко А. М. Системи обробітку ґрунту в Україні. Київ: ЕКМО, 2007. 42 с. **6.** Асика Н. Р. О традиционной и инновационной системах земледелия. *МТС* (машинно-технологическая станция). 2005. № 2. С. 12–14.

ІНТЕГРОВАНЕ УПРАВЛІННЯ МАТЕРІАЛЬНИМИ ПОТОКАМИ В ПРОЦЕСІ ЗБУТУ ГОТОВОЇ ПРОДУКЦІЇ

УДК 005.936:658.81

Цегичко Б. В.

Магістрант 2 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто поняття інтегрованого управління матеріальними потоками в процесі збуту готової продукції та види систем управління матеріальними потоками.*

Ключові слова: *матеріальні потоки, управління матеріальними потоками, збут готової продукції, інтегроване управління.*

Аннотация. *Рассмотрены понятие интегрированного управления материальными потоками в процессе сбыта готовой продукции и виды систем управления материальными потоками.*

Ключевые слова: *материальные потоки, управление материальными потоками, сбыт готовой продукции, интегрированное управление.*

© Цегичко Б. В., 2016

Annotation. *The article discusses the concept of integrated management of material flows in the process of sales of finished products and the types of materials management systems.*

Keywords: *material flows, materials management, sales of finished products, integrated management.*

Актуальність обраної теми пояснюється тим, що в умовах розвитку логістичного управління все більшого значення набувають питання формування дієвих логістичних систем, що сприяють створенню тісних взаємозв'язків між елементами системи та зумовлюють зростання ринкової вартості підприємства. Фактором, що дає змогу інтегрувати всі елементи логістичної системи у чіткий функціонуючий механізм, є матеріальний потік. Ефективне функціонування логістичних систем можливе за умови забезпечення раціонального управління матеріальними потоками.

Проблема вибору ефективної системи управління матеріальними потоками обумовлена тим, що саме логістика забезпечує розв'язання проблеми організації матеріальних потоків із метою мінімізації загальних витрат [2]. Найбільш продуктивним підходом є оптимізація матеріальних потоків у процесах постачання, виробництва та збуту, причому з інтеграцією останніх в єдину логістичну систему. Саме тому зростають вимоги до управління постачанням, виробництвом і збутом, виникає потреба у структурах, що з найменшими витратами здійснювали б управління матеріальними та пов'язаними з ними потоками.

Засади логістичного управління матеріальними потоками та питання пошуку пріоритетних напрямків підвищення ефективності управління підприємством, в тому числі матеріальними ресурсами та запасами, були висвітлені в наукових працях українських і зарубіжних економістів: С. Гаркавенко, В. Герасимчука, О. Глогуся, Є. Крикавського, М. Окландера, Т. Глушка, А. Кальченко, Д. Сааті, Х. Крампе, Я. Плоткіна, В. Ніколайчука, Н. Чухрай та ін. Проте питання адаптації передового світового досвіду у діяльність вітчизняних підприємств потребує детальнішого узагальнення.

Метою статті є аналіз основних систем управління матеріальними потоками в процесі збуту готової продукції.

Незважаючи на значну кількість наукового доробку у галузі логістичного управління матеріальними потоками, його стан на сучасних підприємствах України знаходиться на початковому етапі свого розвитку, що обумовлює вирішення низки завдань, пов'язаних із удосконаленням формування системи управління матеріальними потоками.

Під матеріальним потоком (далі – МП) розуміють рух сировини, матеріалів, деталей, напівфабрикатів, товарно-матеріальних цінностей, що розглядається в процесі технологічних операцій із отримання, обробки та переробки, складування, транспортування та розподілу вантажів у процесі виробництва [1]. МП утворює сукупність ресурсів усіх найменувань, що надходять від джерела до споживачів готової продукції, і пов'язаний з рухом виробничо-речових елементів через фази постачання, виробництва та збуту.

До основних систем управління матеріальними потоками, що ефективно застосовуються як зарубіжними, так і вітчизняними компаніями, варто виділити [4]:

- KANBAN (японська карткова система виробничої логістики);
- OPT – Optimized Production Technology (оптимізована виробнича технологія);
- JIT – Just in Time (система постачання точно в термін);
- MRP 1, 2, 3 – Material Requirements Plannin (планування матеріальних потреб);
- ABC-XYZ (системи управління запасами);
- ERP – Enterprise Resource Planning (планування ресурсів підприємства);
- DRP 1, 2 – Distribution Requirements Planning (планування збутових потреб та ресурсів);
- LRP – Logistics Recourse Planning (планування логістичних ресурсів);
- CRM – Continious Replenishment Management (управління безперервним поповненням запасів);
- EDI – Electronic data Interchange (електронний обмін даними);
- LP – Lean Production (заощадливе виробництво);
- SCM – Supply chain management (управління ланцюгом (ланцюгами) поставок);
- TMB – Time-based logistics (логістика в реальному масштабі часу);
- VAL – Value added logistics (логістика доданої вартості);
- E-logistics (електронна логістика);
- VL – Virtual logistics (віртуальна логістика);
- CALS – Computer-aided Acquisition & Logistic Support (автоматизована система логістичного управління дослідженнями, проектуванням, виробництвом та експлуатацією високотехнологічної продукції).

KANBAN – японська система виробничої логістики. Логістична система KANBAN являє собою метод, який спрямований на задоволення потреб клієнтів самостійно керуючим виробництвом за принципом отримання. Матеріальний потік при цьому спрямований уперед (від виробника до споживача), тоді як інформаційний потік спрямований назад (від споживача до виробника).

OPT – розроблена ізраїльськими й американськими фахівцями й відома також як «ізраїльський KANBAN». Розробники цієї системи акцентують увагу на тому, що втрати критичних ресурсів украй негативно впливають на виробництво в цілому, а економія некритичних ресурсів реальної вигоди виробництву (з погляду кінцевих результатів) не приносить. Тому від ефективності використання критичних ресурсів залежать темпи розвитку виробничої системи. Ця система в автоматичному режимі розв'язує низку завдань управління виробництвом, у тому числі формування графіка виробництва на один день, тиждень.

Під час формування оптимального графіка виробництва використовується критерій забезпеченості замовлень сировиною й матеріалами, ефективності використання ресурсів, мінімуму обігових коштів у запасах і гнучкості виробництва.

Ефективність використання системи OPT полягає в зменшенні вузьких місць і критичних ресурсів, а отже, збільшенні виходу готової продукції, зниженні виробничих і транспортних витрат, зменшенні обсягів незавершеного виробництва, скороченні виробничого циклу, зниженні потреби в складських і виробничих площах, підвищенні ритмічності відвантаження виготовленої продукції замовнику [6].

Найбільш поширеною логістичною системою є система «точно в строк» (just-in-time, JIT), яка з'явилася в Японії в кінці 50-х років. Основною ідеєю цієї логістичної концепції є виключення запасів матеріалів, комплектуючих і напівфабрикатів у виробничому процесі, потоки матеріальних ресурсів синхронізуються з потребою в них, яка, зі свого боку, задається виробничим розкладом випуску готової продукції [3]. Рух матеріальних потоків організовано таким чином, що всі матеріали, комплектуючі та готова продукція доставляються в необхідній кількості та в той час, коли їх потребують ланки логістичної системи, з метою мінімізації витрат, пов'язаних зі створенням запасів.

MRP-I спрямована на мінімізацію запасів, зберігаючи при цьому достатню кількість матеріалів, необхідних для забезпечення виробничого процесу [1]. Система MRP-I використовується багатьма підприємствами й компаніями, але вона постійно вдосконалюється, до неї додаються елементи фінансової, маркетингової та логістичної підсистем.

ERP – термін, уведений дослідницькою фірмою Gartner Group для опису систем управління. Ці системи мають забезпечувати автоматизацію процесів планування, прогнозування й управління фінансами, виробництвом, матеріально-технічним постачанням і збутом, бухгалтерським обліком, а також проектування продукції і розробку технологічних процесів тощо.

ERP є світовим стандартом управління, запропонованим Американським співтовариством управління виробництвом і запасами. Інтегровані рішення за назвою «комплексне планування ресурсів підприємства ERP» покращують якість прийняття рішень, продуктивність і прибутковість. ERP-системи дають змогу ефективно планувати комерційну та виробничу діяльність підприємства.

DRP-I використовується для ефективного розподілу готової продукції через визначення попиту, запасів у розподільчих центрах і складах, є розширеним варіантом DRP-I [1]. У DRP-II логістичні вимоги визначають графік виробництва, що пов'язане із системами MRP й ERP. Проте впровадження сучасних інформаційних систем, таких як MRP і DRP, само по собі не забезпечує зростання рентабельності, і відповідні компанії повинні також удосконалювати свою оперативну практику й управлінську поведінку.

CRM – Continious Replenishment Management – управління безперервним поповненням запасів роздрібної точки збуту, що ґрунтується на «передбаченні» постачальником (логістичним оператором, дистриб'ютором) можливої потреби в продукції завдяки відстеженню попиту в реальному часі. Різновидом цього підходу є VMI (Vendor Managed Inventory) як більш удосконалена версія концепції управління запасами постачальником, яка основана на новітніх інформаційних технологіях.

Відповідно до неї постачальник (логістичний оператор) бере на себе відповідальність підтримувати запаси на належному рівні, самостійно відстежувати.

LP (Lean Production) – «безнадлишкова продуктивність» – передбачає виключення тих операцій, що несуть лише надмірні витрати. Пропонується виробляти продукцію невеликими партіями, щоб уникнути надвитрат.

SCM (Supply chain management) – це нова ідеологія управління бізнесом в умовах глобалізації економіки. Її суть полягає в переорієнтації ланцюга поставок у напрямі визнання інтересів кінцевих споживачів як основного напряму управління ланцюгами поставок та обумовлена двома причинами [1]:

1) це зміни в характері споживання (зростання обізнаності кінцевих споживачів, підвищення змінності їх інтересів, зростання їх участі у процесах створення кінцевих продуктів;

2) зростання можливостей, що надають сучасні ІКТ у зборі й аналізі інформації для проведення спільних процесів розвитку та конструювання продукції.

Модель SCM та відповідні фінансові інструменти дозволяють створити «віртуальний бізнес» із системи декількох компаній, що охоплює повний життєвий цикл товару, або, навпаки, розділити одну компанію на декілька «віртуальних бізнесів».

Отже, логістичний підхід управління матеріальними потоками створює також передумови для покращення й інших показників діяльності підприємства, які полягають у покращенні загальної організованості підприємства, налагодженні надійних взаємозв'язків, що дозволяє стверджувати про підвищення рівня керованості й отримання вищих фінансово-економічних показників. В цілому логістика впливає майже на кожен аспект формування фінансового результату підприємств.

Таким чином, логістика як особливий вид управлінської діяльності спрямує свої зусилля на дослідження та оптимізацію процесів, пов'язаних із рухом матеріальних і пов'язаних із ними інформаційних потоків у напрямку посилення їх організованості та координованості. При цьому за рахунок дії її особливих інструментів відбувається зростання основних показників діяльності підприємств.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мельникова К. В.

Література: 1. Алькема В. Г., Сумець О. М. Логістика: Теорія та практика: навч. посіб. Київ: Професіонал, 2008. 270 с. **2.** Бондаренко О. С. Сутність та значення матеріальних потоків у логістичному управлінні підприємствами. *Бизнес Информ.* 2014. № 9. С.153–155. **3.** Гаджинский А. М. Логистика: учебник. М.: Маркетинг, 2010. 375 с. **4.** Крикавський Є. В., Чорнописька Н. В. Логістичні системи: навч. посіб. Львів: Вид-во Нац. ун-ту "Львівська політехніка", 2012. 264 с. **5.** Сладкевич В. П. Сучасний менеджмент організацій: посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ: МАУП, 2007. 487 с. **6.** Эффективность логистического управления: учебник/под. общ. ред. Л. Б. Миротина. М.: Экзамен, 2009. 448 с.

ФОРМУВАННЯ ПІДСИСТЕМИ ЗБУТУ ГОТОВОЇ ПРОДУКЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 658.81

Цегичко Б. В.

Магістрант 2 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто теоретико-методичні особливості формування підсистеми збуту готової продукції, обґрунтовано зміст і послідовність процесу управління збутовою діяльністю підприємств.*

Ключові слова: *підсистема збуту, готова продукція, збутова політика, управління збутовою діяльністю.*

Аннотация. *Рассмотрены теоретико-методические особенности формирования подсистемы сбыта готовой продукции, обоснованы содержание и последовательность процесса управления сбытовой деятельностью предприятий.*

Ключевые слова: *подсистема сбыта, готовая продукция, сбытовая политика, управление сбытовой деятельностью.*

Annotation. *We consider the theoretical and methodological features of formation of sales of finished products subsystem substantiated content and sequence of the control process of marketing activity of the enterprises*

Keywords: *sales subsystem, finished products, sales policy, marketing performance management.*

© Цегичко Б. В., 2016

У сучасних умовах ринкової економіки головним фактором конкурентоспроможності виробничих підприємств є ефективна збутова політика та її цілеспрямований розвиток. Проте під час формування підсистеми збуту готової продукції на підприємстві виникають проблеми внаслідок значного загострення конкуренції на ринках збуту, зростання витрат діяльності, підвищення вимог споживачів відносно якісного обслуговування.

У зв'язку з цим все більше значущими постають питання якості й ефективності функціонування збутової підсистеми підприємства. Виробництво та збут продукції є першочерговими завданнями щодо реалізації місії промислового підприємства. Ці завдання можна розглядати як дві взаємопов'язані та взаємозалежні складові поняття «операційна діяльність».

Для успішного функціонування і вирішення поставлених завдан, підприємствам уже недостатньо просто виробляти продукцію у максимально можливому обсязі. Виконуючи власні плани – важливо цю продукцію успішно реалізувати [2]. У зв'язку з цим підвищення ефективності збуту продукції на товарних ринках як найважливішої частини процесу товарообміну є необхідною умовою подальшого розвитку підприємств. Тому метою статті є розробка підсистеми збуту готової продукції на підприємстві.

В умовах конкурентної боротьби виживає тільки те підприємство, яке зможе запропонувати ринку продукцію, яка найкращим чином задовольняє потреби цільового споживача, а також забезпечить грамотне її просування. Тому для досягнення стійких конкурентних переваг вітчизняним підприємствам необхідно розвивати нові методи збуту готової продукції на основі інтеграції концепцій маркетингу та логістики.

Проблеми збуту підприємств на теоретичному та методологічному рівнях досліджували як іноземні, так і вітчизняні науковці: Г. Болт, О. Брух, Л. Варданян, В. Власова, С. Гаркавенко, Ф. Котлер, В. Кардаш, А. Кус, Т. Лук'янець, Т. Надтока, А. Старостіна, В. Хлусов та ін. Істотний внесок до вивчення управління потоковими процесами промислового підприємства зробили Б. Анікін, А. Колобок, Н. Омельченко, А. Зирянок, Л. Міротін, Є. Гаджинській, В. Степанов, А. Бутрін. В їх роботах розкрито основні положення формування підсистем збуту готової продукції, подано важливі методологічні розроблення з дослідження й оцінювання ефективності логістичної системи підприємства, проте питання вдосконалення політики реалізації продукції вивчено недостатньо.

У сучасних ринкових умовах для українських підприємств формування ефективної підсистеми збуту готової продукції є однією з умов виживання у складній ринковій ситуації. Як складова маркетингової продуктово-ринкової стратегії збут – це сукупність організаційно-технічних і комерційних заходів для безпосередньої реалізації товарів і послуг на ринку та розповсюдження вже готового товару від виробника до споживача [1]. Для того щоб рух готової продукції від товаровиробника до замовника повною мірою задовольняв потреби останнього та приносив прибуток, надзвичайно важливим для фірми є два аспекти управління – здійснення управління та контролю над збутовою діяльністю та оптимальна організація збутового підрозділу.

Таким чином, перший напрямок діяльності реалізується завдяки збутовій політиці підприємства. Під збутовою політикою розуміють сукупність збутових стратегій (позиціонування товару, стратегії охоплення ринку та ін.) і комплекс заходів, рішень і дій виробника, спрямованих на кінцевих споживачів продукції.

Основними завданнями збутової політики є [7]:

- отримання максимального прибутку як у короткостроковому, так і у довгостроковому періодах;
- максимально повне задоволення платоспроможного попиту клієнтів;
- забезпечення довгострокової ринкової стійкості підприємства;
- забезпечення конкурентоспроможності продукції підприємства;
- створення позитивного іміджу компанії.

Збутова політика підприємства не зможе принести очікуваного ефекту без раціональної організації підсистеми збуту на підприємстві.

Із точки зору Н. М. Гудзенко, формування ефективної підсистеми збуту готової продукції залежить від потенціалу підприємства й обраної ним збутової політики – сукупності збутових стратегій маркетингу та комплексу заходів із формування асортименту товарної продукції та ціноутворення, стимулювання збуту, укладання договорів, транспортування та інших організаційних аспектів збуту [4].

Відомий зарубіжний теоретик з проблем збуту Г. Дж. Болт порівнює формування підсистеми збуту на підприємстві з його каркасом або засобом проведення в життя запланованої стратегії й тактики підприємства [3].

Таким чином, можна дійти висновку, що формування підсистеми збуту на підприємстві – це процес, який складається з сукупності управлінських і виробничих рішень і задач, спрямований на організацію та здійснення комплексу збутових операцій в межах збутової політики конкретного підприємства. Виходячи з цього, основним завданням підсистеми збуту на підприємстві є:

- формування довгострокових відносин із клієнтами та їх ранжування відносно цінності для фірми;
- гнучкість і пристосування до потреб різних груп клієнтів;
- застосування сучасних технологій для підвищення рівня та ефективності продажу;

– підвищення якості послуг, які надаються компанією;

– оцінка ефективності результативності роботи спеціалістів зі збуту.

Поступове збільшення обсягів реалізації вітчизняних виробників зумовлює необхідність формування новітніх дієвих технологій у системах управління збутовою діяльністю. Тому пріоритетним завданням промислових підприємств є створення ефективної підсистеми управління збутовою діяльністю, яка би враховувала інтереси регіональних виробників [8]. Вона повинна включати вирішення низки теоретичних і методико-прикладних завдань, пов'язаних із економічним оцінюванням збутової діяльності, проведенням системних досліджень кон'юнктури ринку, створенням кваліфікованого відділу маркетингу та логістики, плануванням стратегії розвитку збутової діяльності, формуванням аналітичного й інформаційного забезпечення.

Управління збутом не обмежується управлінням каналу збуту. Кожен учасник підсистеми має власну організацію збуту. Під нею доцільно розуміти побудову структури управління збутом, підбір спеціалістів зі збуту належної кваліфікації, розподіл завдань, прав і відповідальності серед співробітників, створення умов для ефективної роботи (організація робочих місць, надання необхідної інформації, засобів оргтехніки тощо) [7].

Основою побудови підсистеми управління збутовою діяльністю є визначення функцій, які забезпечують формування способів управлінського впливу на всіх етапах операцій із забезпечення збуту як процесу [6].

Таким чином, управління збутовою діяльністю на підприємстві повинно реалізовуватися через застосування таких функцій:

– планування (підбір, класифікація та підготовка до використання інформації щодо розроблення стратегії збуту; оцінювання та аналізування факторів внутрішнього та зовнішнього середовищ; визначення стратегії розвитку збутової діяльності);

– організування (створення організаційної структури управління збутом на підприємстві; створення внутрішньофірмових і посередницьких систем розподілу продукції);

– мотивування (стимулювання учасників системи розподілу продукції: знижки, винагороди, преміювання, навчання персоналу);

– контролювання та регулювання (встановлення системи показників для оцінювання результатів дієвості збутової підсистеми).

Більшість функціонуючих підприємств потребує реформування своїх збутових підсистем, а новостворювані підприємства при формуванні підсистеми збуту готової продукції зазвичай стикаються з низкою проблем, таких як [9]: відсутність грамотної системи планування; недостатньо повне і якісне дослідження ринку; проблеми кадрової політики; зайве залучення позикових коштів; недосвідчене управління дебіторською заборгованістю.

Таким чином, можна зробити висновок про важливість комплексного підходу до вирішення проблем формування підсистеми збуту готової продукції. Висвітлення проблемних питань надасть імпульс керівництву підприємства до використання передових методів прогнозування і планування. Підвищення рівня кваліфікації персоналу та його зацікавленості у роботі в підсумку дозволить отримати підприємству висококваліфікованого та лояльного співробітника. Сформована модель узгодження виробництва та реалізації готової продукції дозволить задовольняти споживачів за рахунок вивченого попиту та вимог до продукції, а не за рахунок накопичених запасів на складі.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мельникова К. В.

Література: 1. Балабанова Л. В., Мітрохіна Ю. П. Стратегічне маркетингове управління збутом підприємств: підручник. М.: ДонДУЕТ, 2015. 245 с. **2.** Біленький О. Ю. Стратегічне управління збутом на підприємстві: автореф. дис. … канд. екон. наук: 08.06.01. Донецьк, 2009. 18 с. **3.** Болт Г. Дж. Практическое пособие по управлению сбітом/науч. ред. и авт. предисл. Ф. А. Крутиков. М.: Экономика, 2005. 271 с. **4.** Гудзенко Н. М. Роль обліку збуту для забезпечення контролю процесу реалізації. *Науковий вісник Національного аграрного університету.* 2012. Вип. 56. С. 263–265. **5.** Євтушенко Н. О., Булка М. О. Удосконалення управління збутовою діяльністю підприємства // Місце і роль студентської молоді в прискоренні соціально-економічного розвитку. Запоріжжя: ЗНУ, 2014. С. 101–108. **6.** Камілова С. Р., Яцун Ю. Ю. Управління збутовою діяльністю. *Проблеми підвищення ефективності інфраструктури.* 2011. № 31. С. 15–23. **7.** Кучіна С. Е., Майстро Р. Г. Формування політики розподілу продукції на підприємствах. *Вісник НТУ «ХПІ».* 2014. № 34 (1077). С. 127–133. **8.** Проволоцька О. М. Управління збутом промислової продукції в комплексі маркетингу. Київ: Українська академія зовнішньої торгівлі, 2013. 20 с. **9.** Хрупович С., Борисова Т. Теоретичні аспекти побудови системи управління збутовою діяльністю на промисловому підприємстві. *Галицький економічний вісник.* 2014. № 3. С. 34–38. **10.** Яковлєв А. І., Лаврентьєва Л. С. Управління асортиментом і параметрами продукції у ринкових умовах: монографія. Харків: НТУ ХПІ, 2010. 164 с.

ПРАВОВІ ОСНОВИ СТАНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ

УДК 368(477)

Чеботарьова А. С.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто інститут соціального страхування як провідну організаційно-правову форму соціального забезпечення, зміст права на соціальне страхування та пенсійне забезпечення, стан і напрями розвитку соціального страхування. Виявлено проблеми й основні засади вдосконалення законодавства про соціальне страхування з урахуванням міжнародних стандартів.*

Ключові слова: *соціальне страхування, пенсійне забезпечення, право на соціальне страхування.*

Аннотация. *Рассмотрены институт социального страхования как ведущая организационно-правовая форма социального обеспечения, содержание права на социальное страхование и пенсионное обеспечение, состояние и направление развития социального страхования. Выявлены проблемы и основные принципы совершенствования законодательства о социальном страховании с учетом международных стандартов.*

Ключевые слова: *социальное страхование, пенсионное обеспечение, право на социальное страхование.*

Annotation. *In this article examines the Social Security Institute as a leading organization-legal form of social security, the content of the right to social insurance and pensions, status and development direction of the social insurance. Also identified the problem and the basic principles of improving the legislation on social insurance in accordance with international standards.*

Keywords: *social security, pensions, the right to social security.*

Актуальність цієї теми полягає в тому, що на сьогодні система соціального страхування нашої країни потребує реформування та удосконалення. Інститути соціального страхування надають людині можливість здобути свою свободу та відповідальність на основі соціальної справедливості та захищають працівників і членів їх сімей.

Метою написання статті є узагальнення теоретичних і правових основ щодо системи соціального захисту населення в Україні й аналіз сучасного стану пенсійного та соціального забезпечення населення.

Тема соціального та пенсійного забезпечення завжди мала вагоме значення для держави та суспільства в цілому. Теоритичні проблеми щодо питань удосконалення та реформування системи соціального страхування України були розглянуті у працях Л. Дідківської, Л. Головко, П. Шевчука, Н. Болотіної, Н. Абакумової, А. Гриненка та ін.

Згідно з Законом України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування" соціальне страхування – це гарантована державою система заходів щодо забезпечення громадян у старості, на випадок захворювання, втрати працездатності, з підтримки материнства, а також з охорони здоров'я членів суспільства в умовах безплатної медицини [1].

На думку Н. Болотіної, поняття «соціальний захист» у широкому розумінні визначають як діяльність держави, спрямовану на забезпечення формування й розвитку повноцінної особистості, виявлення й нейтралізацію негативних факторів, що впливають на неї, створення умов для самовизначення і ствердження у житті. У вузькому розумінні соціальний захист визначають як сукупність економічних і правових гарантій, що забезпечують додержання найважливіших соціальних прав громадян, досягнення соціально прийнятного рівня життя [2, с. 36].

Дійсно, саме рівень життя для більшості громадян є критерієм оцінки ефективності економічної і соціальної політики держави. Тому серед питань, які необхідно вирішувати в першочерговому порядку, найважливішим є досягнення незворотних позитивних зрушень у зростанні добробуту людей.

Згідно зі ст. 253–256 КЗпП України право на соціальне страхування та державне пенсійне забезпечення за віком, по інвалідності, у зв'язку з втратою годувальника, а також за вислугу років відповідно до закону мають особи (працівники), які працюють за трудовим договором (контрактом) на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання або фізичні особи та члени їх сімей [3].

Одним з важливих напрямів подальшого розвитку системи соціального страхування в Україні є врахування інтересів усіх соціальних партнерів, а саме: держави, роботодавців і профспілок (працівників) (табл. 1). Це, своєю чергою, забезпечить злагоджену роботу фондів соціального страхування, зменшення тіньового сектора заробітної плати, а отже, збільшення розміру виплат при настанні страхових випадків.

© Чеботарьова А. С., 2016

Таблиця 1

Стан і напрями розвитку соціального страхування [4, с. 160]

Види соціального страхування	Стан	Напрями розвитку сфер соціального страхування з урахуванням інтересів соціальних партнерів		
		інтереси держави	інтереси роботодавців	інтереси профспілок (працівників)
Страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності	Функціонує	Збільшення вимог до охорони праці, атестації робочих місць	Профілактичні заходи (навчання персоналу, роз'яснення), перехід на нові, безпечніші технології виробництва, використання екологічно чистої сировини	Покращення умов праці, збільшення відшкодувань у разі страхового випадку
Страхування на випадок безробіття	Функціонує	Створення нових робочих місць, працевлаштування соціально незахищених верств населення	Оперативнісвить підбору персоналу, підвищення його кваліфікації	Збільшення термінів і розмірів виплати з безробіття, швидкий пошук нових вакансій
Страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності	Функціонує	Покращення демографічної ситуації	Збільшення продуктивності праці	Своєчасне відшкодування лікарняного листа
Пенсійне страхування	Реформування	Збільшення межі пенсійного віку, впровадження трирівневої системи страхування	Зменшення навантаження на ФОП	Відповідність пенсії розміру заробітної плати працівника

Сьогодні проблема реформування пенсійного забезпечення особливо актуальна в багатьох країнах світу, незалежно від рівня економічного розвитку, що обумовлено старінням населення, зміною його вікової структури, ускладненням економічної ситуації. Але розв'язувати її потрібно ретельно, зваживши всі фактори та можливості як держави, так і її громадян. При цьому необхідно враховувати національні традиції та менталітет людей. Як приклад можна співвіднести показники населення України в цілому та працюючого населення, та кількість пенсіонерів у загальній кількості населення України (табл. 2). Сучасну демографічну ситуацію в Україні до 2012 року можна було охарактеризувати терміном "старіння нації". Це означає збільшення частки пенсіонерів у структурі населення. Починаючи з 2012 року частка пенсіонерів у загальній структурі населення з кожним роком зменшується. Порівняно с 2012 роком у 2016 році ця частка склала 28,8 %, що на 2 % нижче, ніж у 2012 році. Але разом із цим показником зменшується частка працюючого населення у загальній кількості населення України та чисельність населення в цілому.

Таблиця 2

Питома вага кількості працюючого населення та пенсіонерів у загальній кількості населення України (%)

Показник, %	Рік				
	2012	2013	2014	2015	2016
Частка кількості працюючого населення у загальній кількості населення	44,60	44,79	39,79	38,30	37,37
Частка кількості пенсіонерів у загальній кількості населення	30,29	29,94	29,79	28,30	28,79

На цьому етапі ринкових перетворень в Україні у сфері функціонування програм соціального страхування та пенсійного забезпечення нагромадилася низка нерозв'язаних проблем законодавчого й організаційного характеру [5, с. 76].

По-перше, це соціально несправедлива солідарна система пенсійного забезпечення, яка найбільшою мірою стосується найбідніших верств населення. Середній розмір виплачуваних пенсій дуже низький. Діюча солідарна система пенсійного забезпечення є економічно необґрунтованою і фінансово неспроможною. Високі ставки пенсійних внесків спричиняють додаткове навантаження на економіку. Роботодавці змушені сплачувати до пенсійної системи третину фонду заробітної плати, що підвищує собівартість продукції і знижує її конкурентоспроможність, стримує зростання заробітної плати, не сприяє залученню інвестицій, легалізації тіньового сектора економіки та доходів населення.

По-друге, значна «тінізація» виплат працівникам, яка негативно впливає на розвиток пенсійної систе¬ми України. Вона полягає в тому, що роботодавці, виплачуючи заробітну плату своїм працівникам, приховують її від оподаткування і не сплачують внесків до фондів соціального страхування. Це пов'язано насамперед із великим «соціальним навантаженням» на трудові виплати працівникам.

По-третє, макроекономічна ситуація в Україні. Враховуючи те, що розмір страхових внесків безпосередньо залежить від величини фонду оплати праці, у цілому низький рівень заробітних плат призводить до недостатнього обсягу надходжень до пенсійного фонду. Незадовільне макроекономічне становище зумовлює низький рівень надходжень і до Державного бюджету України, що унеможливлює достатнє покриття дефіциту пенсій¬ного фонду за рахунок державних коштів.

Вирішення цих проблем є складним механізмом, який повинен здійснюватись за допомогою ряду заходів. Сьогоднішня пенсійна система України перебуває в надзвичайно складному фінансовому становищі та не забезпечує пен¬сіонерів необхідним обсягом доходу (пенсії) для підтримання прийнятного рівня життєдіяльності. Ефективними шляхами виходу з цієї ситуації є підвищення пенсійного віку, запровадження накопичувальних пенсійних систем, збільшення тривалості страхового стажу, забезпечення гідним рівнем пенсійних виплат, що зменшить розрив між прожитковим мінімумом і мінімальною пенсією.

Тому на цьому етапі важливого значення набуває реформування систем соціального страхування у напрямку підвищення адресності соціальної допомоги, розподіл навантаження між бюджетом і позабюджетними соціальними фондами, недержавними фондами соціального страхування у бік підвищення ролі останніх двох.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 14.01.1998 № 1608–ВР // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/. **2.** Болотіна Н. Право людини на соціальне забезпечення в Україні: проблема термінів і понять. *Право України.* 2012. № 4. С. 36–40. **3.** Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/. **4.** Плиса В. Й. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування в Україні: навч. посіб. Львів: ВЦ ЛНУ ім. І. Франка, 2013. 160 с. **5.** Терещенко Г. М., Мусатова Т. А. Проблеми розвитку державного пенсійного страхування в Україні. *Фінанси України.* 2014. № 12. С. 76–88.

ПОНЯТТЯ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ТА ПРИНЦИПИ ЇЇ ПРОВЕДЕННЯ

УДК 331.108.37

Чередник А. В.

Студент 3 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено поняття оцінки персоналу як способу покращення діяльності підприємства. Розглянуто принципи проведення оцінки, завдяки дотриманню яких оцінка персоналу може повноцінно виконувати притаманні їй функції.*

Ключові слова: *персонал, оцінка персоналу, діяльність підприємства, принципи оцінки персоналу.*

Аннотация. *Исследовано понятие оценки персонала как способа улучшения деятельности предприятия. Рассмотрены принципы проведения оценки, благодаря соблюдению которых оценка персонала может полноценно выполнять присущие ей функции.*

Ключевые слова: *персонал, оценка персонала, деятельность предприятия, принципы оценки персонала.*

Annotation. *The article includes the research of personnel evaluation as the way of improvement of the company's activities. The principles of evaluation were also considered by observing that the evaluation of personnel can fully perform its inherent functions.*

Keywords: *staff, assessment of staff, activity of the enterprise, principles of personnel assessment.*

© Чередник А. В., 2016

Метою цієї статті є розгляд та аналіз поняття оцінки персоналу та визначення принципів її проведення.

Оцінка персоналу є невід'ємною частиною управління персоналом у всіх його підсистемах. Застосування системи оцінки персоналу дозволяє визначити значущість співробітників для підприємства та стимулювати зміни їх діяльності на краще.

Проблеми, що стосуються оцінки персоналу, досліджувалися у працях закордонних науковців, серед яких: А. Алавердов, М. Альберт, І. Ансофф, М. Вудкок, В. Веснін, В. Галенко, Б. Генкін, Д. Карнегі, М. Мескон, І. Метцнер, Г. Попова, В. Співак та ін. [2].

До вітчизняних фахівців, які вивчають питання оціночних механізмів персоналу, можна віднести таких як: А. Вучкович-Стаднік, В. Абрамов, Д. Богиня, М. Виноградський, І. Гіленко, А. Гриценко, В. Данюк, Т. Деткевич та ін. Результатом їх досліджень є розробка окремих підходів, процедур, методів організації та проведення оцінки персоналу. Зокрема, дослідження А. Вучкович-Стаднік базуються на результатах практичного досвіду розробки та застосування системи оцінки в західних і російських компаніях [4].

Необхідною умовою успішної діяльності будь-якої організації є ефективна робота персоналу. Найбільш дієвим способом виявити таланти, виміряти результати роботи і рівень професійної компетенції працівників, а також їх потенціал у розрізі стратегічних задач компанії можна за допомогою системи оцінювання персоналу.

Оцінка персоналу розглядається як елемент управління і як система атестації кадрів, що застосовуються в організації в тій чи іншій модифікації.

Оцінка персоналу – це цілеспрямований процес визначення відповідності якісних характеристик персоналу (здібностей, умінь, мотивів) вимогам посади або робочого місця.

Оцінка персоналу передбачає порівняння певних характеристик людини – професійно-кваліфікаційного рівня, ділових якостей, результатів праці з відповідними параметрами, вимогами, еталонами. Оцінка персоналу полягає у визначенні того, якою мірою кожний працівник досягає очікуваних результатів у праці й відповідає тим вимогам, які випливають з його виробничих завдань [6].

Оцінка персоналу може повноцінно виконувати притаманні їй функції за умов дотримання таких принципів [3]:

- об'єктивності – використання достовірної інформаційної бази та повної системи показників для характеристики працівника, його діяльності, поведінки, з урахуванням періоду роботи та динаміки результатів протягом цього періоду;
- гласності – всебічне ознайомлення працівників із порядком і методикою проведення оцінки, доведення її результатів до всіх зацікавлених осіб через пресу, накази, розпорядження;
- оперативності – своєчасність і швидкість оцінки, регулярність її проведення;
- демократизму – участь членів колективу в оцінці колег і підлеглих;
- єдності вимог оцінки для всіх осіб однорідної посади;
- простота, чіткість і доступність процедури оцінки, обов'язковості, загальності (оцінюють кожного);
- результативності – обов'язкове й оперативне прийняття відповідних заходів за результатами оцінки;
- підтримки престижності оцінки за рахунок обов'язкового її використання при прийнятті відповідних рішень із питань персоналу [1].

Основною особою в оцінці персоналу є лінійний керівник. Він відповідає за об'єктивність і повноту інформаційної бази та проводить бесіду з працівником. Думка безпосереднього керівника є визначальною при оцінці кандидата на вакантну посаду [5].

Отже, для того щоб оцінка була дійовою, а необхідність проведення була зрозумілою і мала мотивуючий характер, її потрібно проводити за основним змістом діяльності та з дотриманням усіх принципів проведення оцінки персоналу.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Грузіна І. А.

Література: 1. Грішнова О. А. Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності. *Управління людськими ресурсами: проблеми, теорії та практики.* 2005. № 7. С. 42–50. **2.** Курина Н. С., Ровенская В. В. Особенности оценки персонала в новой экономической ситуации. *Вісник ЖДТУ.* Серія: Економічні науки. № 2 (60). 2012. С. 207–211. **3.** Неплюева А. ASSESSMENT CENTER: технология оценки и развития персонала. *Справочник кадровика.* 2010. № 1. С. 90–92. **4.** Суханова И. М. Аттестация персонала. Когда организации нужна комплексная оценка? *Кадровые решения.* 2010. № 9 С. 24–32. **5.** Федулова Л. І. Менеджмент організацій: підручник. Київ:

Либідь, 2011. 448 с. **6.** Хруцкий В. Е., Толмачев Р. А. Оценка персонала. Теория и практика применения системы сбалансированных показателей. М.: Финансы и статистика, 2011. 224 с.

БЕЗРОБІТТЯ ЯК МАКРОЕКОНОМІЧНА ПРОБЛЕМА

УДК 331.56/.57

Шабатько Л. М.
Дробітько Т. М.

Магістранти 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто поняття безробіття як однієї з основних макроекономічних проблем сьогодення; проаналізовано причини його виникнення та наслідки, а також запропоновано шляхи зменшення рівня безробіття в Україні.*

Ключові слова: *безробіття, зайнятість, ринок праці, населення, робоча сила.*

Аннотация. *Рассмотрено понятие безработицы как одной из основных макроэкономических проблем современности; проанализированы причины ее возникновения и последствия, а также предложены пути снижения уровня безработицы в Украине.*

Ключевые слова: *безработица, занятость, рынок труда, населения, рабочая сила.*

Annotation. *In this article the concept of unemployment as a major macroeconomic problem today; analyze its root causes and consequences, the ways of reducing unemployment in Ukraine.*

Keywords: *unemployment, employment, labor market, population, labor force.*

Україна – одна з тих країн, що найбільше постраждали від фінансово-економічної кризи. Це сприяло загостренню низки проблем, зокрема, вплинуло на зростання рівня безробіття. Надмірне безробіття справляє негативний вплив як на економіку країни, так і на суспільство загалом. Ефективне функціонування економіки пов'язане із забезпеченням повної зайнятості наявних ресурсів. У зв'язку з цим проблема безробіття є актуальною і сьогодні.

Дослідженням проблеми безробіття займалися такі відомі економісти, як : А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, О. Амош, Д. Горбач, Г. Лех, А. Позняк, Н. Науменко, О. Новікова, В. Онікієнко, Н. Селюченко, В. Юрчишина [3, с. 120].

Метою статті є розгляд сутності основних причин і наслідків безробіття, а також розробка пропозицій щодо його зниження в Україні.

Безробіття – це соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування [1].

Безробіття, так само як і інфляцію, розглядають як явище, що засвідчує порушення рівноваги, тобто як результат певних макроекономічних коливань.

Безробіття в Україні зараз входить до списку найбільш гострих соціальних проблем. Економічний спад і політична нестабільність останніх років породила масові звільнення і скорочення штату співробітників. Зміни стосувалися однаково малого та великого бізнесу. Це породило посилення конкуренції за кожне вільне робоче місце.

За останніми даними Державної служби статистики України, у I кварталі 2016 року чисельність безробітних становила майже 1,8 млн осіб (у I кварталі 2015 року – 1,7 млн осіб), а рівень безробіття (за методологією МОП) – 9,9 % економічно активного населення (у I кварталі 2015 року – 9,6 %). Станом на 1 липня 2016 року на 1 вільне робоче місце претендувало 10 безробітних [5].

© Шабатько Л. М., Дробітько Т. М., 2016

Офіційна статистика не відображає повну картину ситуації у країні, оскільки при визначенні рівня безробіття враховуються тільки ті, хто звернувся до служби зайнятості.

Загальновідомими причинами існування цього економічного явища є: структурні зрушення (міжгалузеві, внутрішньогалузеві, регіональні) в економіці, що виражаються у впровадженні нових технологій, згортанні виробництва в традиційних галузях, закритті технічно відсталих підприємств; пошуки першого робочого місця, невідповідність рівня та якості отриманої освіти професійним обов'язкам, відсутність досвіду роботи, невідповідність запитів молоді та пропозицій роботодавців посилюють напруження на ринку праці; скорочення сукупного попиту на робочу силу; проблеми безробіття серед людей старшого віку; сезонні зміни у рівні виробництва в окремих галузях; зміни в демографічній структурі населення; недосконаліть у системі оплати праці тощо.

Офіційна статистика не відображає повну картину ситуації в країні, оскільки при визначенні рівня безробіття враховуються тільки ті, хто звернувся до служби зайнятості.

Як свідчить світовий досвід, точного виміру безробіття ніколи досягати не вдавалося через такі причини:

– часткова зайнятість (в офіційній статистиці всі зайняті неповний робочий день входять у категорію повністю зайнятих, що занижує рівень безробіття);

– робітники, які втратили надію на роботу (статистика рахує безробітними тих, хто активно шукає роботу, тих, хто зневірився знайти роботу, безробітними не вважають);

– неправдива інформація (зустрічаються люди, які заявляють, що активно шукають роботу, а насправді працювати не хочуть, а це завищує рівень безробіття) [2] .

Оптимальний шлях вирішення окресленої проблеми, на думку науковців і економістів, полягає в пошуках зниження рівня безробіття до мінімуму, сприятливого для нормального та безперебійного функціонування економіки. Безробіття вважають важливим стимулятором активності працюючого населення, але в реальному економічному житті – це велике суспільне лихо. Воно призводить до найтяжчих негативних соціально-економічних наслідків.

Негативні наслідки безробіття такі:

– соціальні: посилення соціальної напруги; загострення кримінальної ситуації (на 2013 рік в Україні зареєстровано 13 776 кримінальних порушень, в 2015 році – 21500, за перші 6 місяців 2016 року – 12 тис. кримінальних порушень); зростання кількості психічних захворювань (протягом 2000–2016 років в Україні спостерігається зростання кількості психічних захворювань: 2430,9 до 2548 випадків); посилення соціальної диференціації; падіння трудової активності;

– економічні наслідки: скорочення податкових надходжень; зменшення ВВП країни(з 948056 млн грн до 913345 млн грн); падіння життєвого рівня, втрата кваліфікації безробітними; зростання витрат на допомогу безробітним; скорочення виробництва.

В нинішніх умовах розвитку надзвичайно важливо знаходити такі шляхи, які значно зменшать рівень безробіття. Одним із таких напрямів можна вважати розвиток самозайнятості населення. Звернення до цієї форми зайнятості пов'язано, перш за все, зі становленням ринкових відносин і необхідністю в цих умовах раціоналізації зайнятості, пошуку нових її форм. Велике значення для вирішення проблеми безробіття має розвиток громадських робіт. Досвід і практика зарубіжних країн показує, що за рахунок цього можна істотно скоротити рівень негативних наслідків, пов'язаних із безробіттям. Іншим важливим напрямком мінімізації безробіття необхідно визнати організацію підготовки та перепідготовки кадрів.

Для вирішення проблеми безробіття потрібно розробити та ухвалити антикризову програму заходів подолання негативних явищ в економіці; стимулювати розвиток малого та середнього бізнесу шляхом зменшення податкового тиску, полегшення порядку реєстрації підприємств. Існує потреба в дослідженні ринку праці щодо актуальності різних спеціальностей і здійсненні перекваліфікації працівників відповідно до неї, застосуванні нових методів подолання безробіття, покращенні стану виробництва. Важливими заходами є активна державна політика зі сприяння зайнятості – працевлаштування незайнятих на вільні та новостворені робочі місця, професійне навчання та перенавчання, організація громадських, сезонних робіт, надання дотацій роботодавцям.

На думку авторів, шляхами подолання безробіття в Україні можуть бути:

– збільшення кількості спеціальних центрів зайнятості, де кожен матиме змогу пройти курси перенавчання або підвищення кваліфікації, дізнатись про перспективні професії та галузі діяльності, проконсультуватись зі спеціалістами щодо правильного використання свого робочого потенціалу та професійних навичок тощо;

– створення сприятливого інвестиційного клімату в державі, адже залучення інвестицій дасть змогу не лише створювати додаткові робочі місця на наявних підприємствах, а й розвивати підприємництво в цілому;

– створення ефективної системи працевлаштування, адже громадяни мають знаходити ті робочі місця, де матимуть гідну заробітну плату, комфортні та безпечні умови праці;

– розвиток прогресивних технологій на підприємствах нашої держави, що можуть забезпечити підвищення якості праці та створення більшої кількості робочих місць по регіонах;

– стимулювання поетапної заміни імпортованої продукції на продукцію національного виробництва (насамперед йдеться про велику та малу сільськогосподарську техніку, легку промисловість, продукти харчування);

– сприяння працевлаштуванню молоді (створення підприємств для працевлаштування молоді у вільний від навчання час і малих молодіжних підприємств);

– обмеження трудової міграції виключно спеціалістами найвищого рівня (запровадження законодавчого обмеження на право проживання і працевлаштування іноземців – таке право повинно надаватися лише спеціалістам із вищою освітою та високою кваліфікацією).

Впровадження запропонованих заходів значно покращить ситуацію зайнятості на ринку праці, що сприятиме покращенню як економічного, так і соціального рівня розвитку суспільства.

Все це спричинить підвищення продуктивності праці, конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці. А результатом цього стане збільшення зайнятості населення і зменшення безробіття в нашій державі.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Лісна І. Ф.

Література: 1. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/5067-17. **2.** Види та рівень безробіття. URL: http://buklib.net/books/31523/. **3.** Кочума І. Ю. Стан зайнятості та безробіття в Україні на сучасному етапі. *Фінансовий простір.* 2011. № 3. С. 119–126. **4.** Майсюра О. М. Безробіття та наслідки його впливу на економіку країни. *Економіка та держава.* 2010. № 8. С. 60–61. **5.** Основні показники ринку праці // Державна служба статистики України: офіц. сайт. URL: www.ukrstat.gov.ua. **6.** Фатєєнко Н. В. Соціально-економічні наслідки безробіття. *Науковий вісник НЛТУ України.* 2007. № 7–8 (71–75). С. 114–118.

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 658

Шевченко К. М.

Магістрант 2 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто традиційні підходи та обґрунтовано переваги інноваційних підходів до управління конкурентоспроможністю підприємства в сучасних умовах господарювання.*

Ключові слова: *управління, конкурентоспроможність підприємства, традиційні підходи, інноваційні підходи, розвиток організаційних знань та інтелектуального капіталу.*

Аннотация. *Рассмотрены традиционные подходы, обоснованы преимущества инновационных подходов к управлению конкурентоспособностью предприятия в современных условиях хозяйствования.*

Ключевые слова: *управление, конкурентоспособность предприятия, традиционные подходы, инновационные подходы, развитие организационных знаний и интеллектуального капитала.*

Annotation. *The traditional approaches to the management of competitiveness of the enterprise have been considered in the article. The advantages of the innovative approaches in the modern economic conditions have been substantiated.*

© Шевченко К. М., 2016

Keywords: *management, competitiveness of the enterprise, traditional approaches, innovative approaches, development of organizational knowledge and intellectual capital.*

Розвиток підприємства та його позиція на ринку напряму залежать від того, яке місце країна займає у світі, який рівень розвитку промисловості, економіки, технологій їй притаманний. На сьогодні Україна знаходиться на третьому та четвертому рівнях технологічного устрою, в той час як більшість розвинутих країн перебувають на рівні п'ятого та шостого. В деяких країнах, таких як Японія, починає розвиватися вже і сьомий технологічний устрій. Важливими показниками рівня розвитку країни є Глобальний інноваційний індекс, за яким станом на 2016 рік Україна займає 56 місце серед 128 країн світу, та Індекс глобальної конкурентоспроможності, за котрим на період 2015–2016 роки Україна зайняла 79 місце серед 140 країн. За надійністю банків і податкового навантаження на бізнес Україна зайняла 140 і 118 місця серед 140 країн. Беручи до уваги всі дані, наведені вище, можна, говорити про те, що в умовах євроінтеграції, маючи такі показники, вітчизняним підприємствам і виробникам важко втримати свої позиції на ринках Європи та внутрішніх ринках. Оскільки загальні показники країни залежать від показників роботи підприємств, то для прогресивного соціально-економічного розвитку необхідно удосконалити вже наявні підходи до управління конкурентоспроможністю підприємства, а також обґрунтувати інноваційні.

Про значний науковий внесок у теоретичні та практичні дослідження проблем конкурентоспроможності свідчать розробки таких зарубіжних і вітчизняних учених: Г. Л. Азоєва, А. П. Градова, Г. Л. Багієва, Я. Б. Базилюк, Л. В. Балабанової, М. Г. Білопольського, Б. Б. Буркинського, А. Е. Воронкової, А. П. Градова, В. Л. Дикань, Н. А. Дробітько, С. А. Єрохіна, П. С. Єщенка, П. С. Зав´ялова, Ю. Б. Іванова, Ф. Котлера, Є. В. Лапіна, О. М. Тридіда, Р. А. Фатхутдінова, Х. А. Фасхієва, О. П. Челенкова, О. В. Царенко, В. Г. Шинкаренка та ін.

Проте актуальним залишається пошук інноваційних підходів до управління конкурентоспроможністю підприємства, що обумовлює актуальність теми статті.

Мета статті полягає в теоретичному обґрунтуванні переваг застосування інноваційних підходів до управління конкурентоспроможністю підприємства.

Управління конкурентоспроможністю підприємства є частковою функцією його загального менеджменту. Досягнення високих показників конкурентоспроможності є стратегічною метою діяльності підприємства в умовах ринку, що передбачає необхідність консолідації всіх підрозділів і ланок системи управління підприємством. Однак управління конкурентоспроможністю не еквівалентне всій діяльності підприємства з досягнення кінцевих поставлених завдань, а включає в себе ті функції, що пов'язані з розробкою і реалізацією стратегії конкуренції, стимулюванням до реалізації стратегії, цільовою орієнтацією різних видів діяльності. Конкурентоспроможність підприємства в загальній класифікації об'єктів управління можна віднести до функціональних (на відміну від виробничих і структурних), які вимагають розробки спеціального механізму управління [4]. У табл. 1 наведено різні підходи до визначення управління конкурентоспроможністю підприємства.

Таблиця 1

Визначення поняття управління конкурентоспроможністю підприємства

Автор	Визначення
Галелюк М. М. [3]	Конкретна функція менеджменту, що реалізується через здійснення загальних функцій з метою підтримання та підвищення конкурентоспроможності підприємства та його товарів, що є складовими єдиної системи
Кузьмін О. Є. [5]	Сукупність важелів і способів впливу на сфери створення й реалізації конкурентоспроможних товарів, цілі і відповідальність суб'єктів господарювання, що реалізуються за допомогою сукупності управлінських засобів
Балабанова Л. В. [1]	Сукупність управлінських дій, спрямованих на дослідження діяльності активних і потенційних конкурентів, їх сильних і слабких сторін, а також розробку конкурентних стратегій, що забезпечують формування й підтримку довгострокових конкурентних переваг
Бондаренко Г. С. [2]	Систематичний, планомірний і цілеспрямований вплив на систему конкурентоспроможності з метою збереження її стійкості чи переведення з одного стану в інший за допомогою необхідних і достатніх способів і засобів впливу
Мансуров Р. Є. [8].	Діяльність, спрямована на формування ряду управлінських рішень, які мають бути спрямовані на протистояння можливим зовнішнім впливам для досягнення лідерства відповідно до поставлених стратегічних завдань
Кузьмін О. Є., Горбаль Н. І. [7]	Аспекти виконання загальних функцій управління, які визначають політику у сфері створення і реалізації конкурентоспроможних товарів, цілі і відповідальність у цій сфері діяльності, що реалізуються за допомогою таких засобів, як планування конкурентоспроможності, оперативне управління нею, її забезпечення й підвищення в рамках певної системи конкурентоспроможності
Піддубний І. О., Піддубна А. І. [9, с. 58]	Напрям менеджменту, спрямований на формування, розвиток і реалізацію конкурентних переваг і забезпечення життєдіяльності цього суб'єкта економічної діяльності
Савельєва Н. А. [10]	Управління процесом формування, підтримки конкурентних переваг ы подолання конкурентних слабкостей

В умовах мінливого ринкового середовища та постійних трансформаційних процесів в економіці України питання управління конкурентоспроможністю є досить актуальними та вимагають подальшого вирішення, розвитку й удосконалення. Найбільш поширеними у науковій літературі є такі традиційні підходи, як системний, процесний та ситуаційний.

Системний підхід дозволяє розглядати організацію як систему, що складається з певної кількості взаємопов'язаних елементів. Системний підхід припускає, що кожен ыз елементів, що складають систему, має певні власні цілі. Однак суть системного підходу полягає у забезпеченні підвищення ефективності роботи організації в цілому. Між усіма елементами системи існують двосторонні та багатосторонні зв'язки, що впливають на поведінку людей в організації. Зв'язки в системі здійснюються через головні сполучні процеси, такі як комунікації і прийняття управлінських рішень [6]. Процесний підхід як концепція управлінської думки був вперше запропонований у межах класичної (адміністративної) школи управління. Процесний підхід до управління базується на концепції, згідно з якою управління являє собою безперервну серію взаємопов'язаних дій або функцій [6]. З позиції процесного підходу управління конкурентоспроможністю підприємства являє собою процес реалізації певної сукупності управлінських функцій – цілепокладання, планування, організації, мотивації та контролю діяльності з формування конкурентних переваг і забезпечення життєдіяльності підприємства як суб'єкта економічної діяльності [11]. Ситуаційний підхід, розроблений наприкінці 60-х рр. XX ст., безпосередньо пов'язаний із системним і процесним підходами і розширює сферу їх застосування на практиці. Цей підхід іноді називають ситуаційним мисленням про організаційні проблеми та способи їх вирішення [6].

Традиційні підходи до управління конкурентоспроможністю мають як переваги, так і недоліки. Серед переваг традиційних підходів можна зазначити те, що вони є основним підґрунтям побудови управління підприємством і конкурентоспроможністю. А головним і значущим їх недоліком є те, що вони не пристосовані до сучасних змін у зовнішньому середовищі підприємств, зокрема, до розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, прискорення швидкості оновлення професійних знань, інтелектуалізації праці, підвищення значення інтелектуальних активів, які відіграють важливу роль у процесі функціонування підприємств. Управління конкурентоспроможністю підприємства має бути спрямованим на: 1) нейтралізацію (подолання) або обмеження кількості негативних (деструктивних) чинників впливу на рівень конкурентоспроможності підприємства шляхом формування захисту проти них; 2) використання позитивних зовнішніх чинників впливу для нарощування та реалізації конкурентних переваг підприємства; 3) забезпечення гнучкості управлінських дій і рішень – їх синхронізації з динамікою дії негативних і позитивних чинників конкуренції на певному ринку [11]. Все перелічене вище може бути досягнуто шляхом використання інноваційних підходів до управління конкурентоспроможністю підприємства, серед яких на особливу увагу заслуговують управління конкурентоспроможністю на основі розвитку організаційних знань і підвищення конкурентоспроможності за рахунок накопичення інтелектуального капіталу підприємства. Основні переваги цих інноваційних підходів полягають у такому:

- забезпечують розвиток ключових організаційних компетентностей, які є запорукою лідируючих позицій підприємства на ринках;
- сприяють формуванню таких конкурентних переваг підприємства, які важко копіюються конкурентами, оскільки полягають у синергетичному поєднанні професійних знань, умінь і навичок працівників, а також робочих процедур, алгоритмів, правил вирішення виробничих проблем, які є специфічними для кожного окремого підприємства;
- підвищують гнучкість підприємства та його адаптивність до швидкозмінного зовнішнього середовища;
- створюють умови для формування інтелектуальних активів, які є основним джерелом прибутку, що отримує підприємство у майбутніх періодах.

Таким чином, доцільність застосування інноваційних підходів до управління конкурентоспроможністю підприємства, заснованих на розвитку організаційних знань та інтелектуального капіталу, сприятиме по-перше, створенню додаткових конкурентних переваг підприємства на ринку; по-друге, розвитку його інтелектуальних ресурсів; по-третє, підвищенню рівня його адаптації до зовнішнього середовища.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мартиненко М. В.

Література: 1. Балабанова Л. В., Кривенко А. В. Управление конкурентоспособностью предприятий на основе маркетинга: монография. Донецк: ДонГУЭТ им. М. Туган-Барановского, 2004. 147 с. **2.** Бондаренко Г. С. Управління конкурентоспроможністю автотранспортного підприємства: автореф. дис. … канд. екон. наук: 08.06.02. Харків, 2001. 19 с. **3.** Галелюк М. М. Система управління конкурентоспроможністю машинобудування підприємства. *Вісник економічної науки України.* 2008. № 2. С. 15–21. **4.** Дікань В. Л., Савчук В. І. Управління конкурентоспроможністю корпорацій в Європі: підручник. Київ: Знання, 2004. 207 с. **5.** Кнорринг В. И. Теория, практика и искусство управления. М.: НОРМА, 2001. 528 с. **6.** Короткий курс лекцій з дисципліни «Менеджмент». URL:

http://studme.com.ua/1126100812613/menedzhment/menedzhment.htm. **7.** Кузьмін О. Є., Горбаль Н. І. Управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємства: навч. посіб. Львів: Компакт-ЛВ, 2005. 304 с. **8.** Мансуров Р. Е. Об экономической сущности понятий „конкурентоспособность предприятия" и „управление конкурентоспособностью предприятия". *Маркетинг в России и за рубежом. 2006.* № 2 (52). С. 91–94. **9.** Піддубний І. О., Піддубна А. І. Управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємства. Харків: ВД „ІНЖЕК", 2004. 264 с. **10.** Савель-ева Н. А. Управление конкурентоспособностью фирмы: учебник. Ростов н/Д: Феникс, 2009. 382 с. **11.** Системно-процесний підхід до управління конкурентоспроможністю підприємства. URL: http://www.referatcentral.org.ua/marketing_load.php?id=632.

ЕКОНОМІКА УКРАЇНИ НА ШЛЯХУ ДЕТІНІЗАЦІЇ: АНАЛІЗ МЕТОДІВ ОЦІНЮВАННЯ ТІНЬОВОЇ ЕКОНОМІКИ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ

УДК 343.37-047.44(477)

Шкафенко Л. С.

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

Анотація. *Статтю присвячено актуальному питанню соціально-економічного розвитку та посилення економічної і національної безпеки держави – подоланню тінізації економіки. Визначено основні фактори, що впливають на обсяги тіньової економіки, узагальнено статистичні дані про її масштаби, а головне – проаналізовано методи оцінювання та можливості їх застосування в процесі детінізації в Україні.*

Ключові слова: *тіньова економіка, методи оцінювання тіньової економіки, економічна безпека, детінізація.*

Аннотация. *Статья посвящена актуальному вопросу социально-экономического развития и усиления экономической и национальной безопасности государства – преодолению тенизации экономики. Определены основные факторы, влияющие на объемы теневой экономики, обобщены статистические данные о ее масштабах, а главное – проанализированы методы оценки и возможности их применения в процессе детенизации в Украине.*

Ключевые слова: *теневая экономика, методы оценки теневой экономики, экономическая безопасность, детенизация.*

Annotation. *The article is devoted to the issue of social and economic development and strengthen economic and national security – to overcome the shadow economy. For its solution in the article the main factors influencing the shadow economy, generalized statistics about its scope, and most importantly - analyzes the valuation methods and their possible application in the process of legalization in Ukraine.*

Keywords: *shadow economy, shadow economy assessment methods, economic security, legalization.*

Тіньова економіка в Україні є однією з найбільших перешкод розвитку конкурентоспроможності країни, зростанню соціальних стандартів життя населення та інтеграції у європейське співтовариство. Вона є відображенням активної криміналізації економічних процесів, високої корумпованості органів державної влади та низької правової і податкової культури юридичних і фізичних осіб. Як суспільне явище тіньова економіка властива всім країнам світу незалежно від моделі та рівня соціально-економічного розвитку. Тіньові канали та зв'язки, які поглинули всі економічні структури в державі, створюють перешкоди на шляху розвитку легальних суб'єктів підприємницької діяльності.

У поєднанні з організованою злочинністю і корупцією тіньова економіка становить загрозу для економічної і національної безпеки держави. Тому сформований в Україні тіньовий сектор економіки вимагає глибоких і комплексних наукових досліджень.

© Шкафенко Л. С., 2016

Без достовірної та повної оцінки розмірів тіньового сектора економіки неможливо здійснювати ефективну державну економічну політику та прогнозувати розвиток економіки країни, тому вимір тіньової економіки є актуальним питанням для забезпечення сталого соціально-економічного розвитку та посилення економічної безпеки держави.

Природно, що ця проблема знаходиться у центрі уваги науковців. Вони з'ясовують причини виникнення «тіні», її роль і наслідки в сучасному ринковому господарстві, формулюють власні аналітичні оцінки та висновки, пропонують способи обліку тіньових економічних явищ і механізми державної протидії їх розвитку. Серед дослідників можна зазначити як іноземних (П. Гутман, В. Танзі, Е. Фейг, Ф. Шнайдер, Т. Корягіна), так і вітчизняних науковців Б. Базилевич, В. Бордюк, З. Варналій, В. Гончарова, О. Турчинов та ін).

Але, на нашу думку, проблема вимірювання тіньової економіки потребує подальшого всебічного дослідження. У цьому контексті метою цієї статті є аналіз і класифікація найбільш поширених методів оцінювання та можливостей їх застосування в процесі детінізації в Україні, а також аналіз методів тіньової економіки і спроба їх класифікації.

Тіньова економіка (англ. underground economy) – це, по-перше, сукупність різнотипних економічних відносин; по-друге, сукупність неврахованих, нерегламентованих і протиправних видів економічної діяльності [1, с. 411–412]. Це економічні процеси, які не афішуються, а приховаються їх учасниками. Вони не контролюються державою і суспільством та не фіксуються офіційною державною статистикою. Це невидимі неозброєним оком економічні відносини, в яких зацікавлені окремі люди та групи людей [2].

Згідно з [3] зазвичай виділяють три групи чинників (факторів), які сприяють розвитку тіньової економіки:

1. Економічні фактори:

– високі податки (на прибуток, прибутковий податок і т.д.);

– переструктуризація сфер господарської діяльності (промислового та сільськогосподарського виробництва, послуг, торгівлі);

– криза фінансової системи і вплив її негативних наслідків на економіку в цілому;

– недосконалість процесу приватизації;

– діяльність незареєстрованих економічних структур.

2. Соціальні фактори:

– низький рівень життя населення, що сприяє розвитку прихованих видів економічної діяльності;

– високий рівень безробіття і орієнтація частини населення на отримання доходів будь-яким методом.

3. Правові фактори:

– недосконалість законодавства;

– недостатня діяльність правоохоронних структур із припинення незаконної і кримінальної економічної діяльності;

– незахищеністю прав власності;

– політична нестабільність.

На поширення тіньової економіки також впливають економічна свобода, яка межує зі вседозволеністю, та деформація морально етичних вимог.

Слід зазначити, що залежно від розвитку ринкових відносин і стану економіки в цілому причин існування тіньової економіки може бути більше або менше, а ступінь їх впливу буде варіюватися.

Огляд наукових робіт різних авторів із проблем тіньової економіки [1–4] виявив ситуацію відставання наукової теорії від вимог практики в оцінці сутності та масштабів цього явища. Можливості оцінки масштабів тіньової економіки досить обмежені через сам характер цього явища, що передбачає приховування від обліку, контролю і реєстрації. Методики для визначення кількісних показників, що характеризують тіньовий сектор економіки за окремими напрямами та видами діяльності, спираються на дані звітності відповідних міністерств, відомств і організацій, а також на матеріали вибіркових обстежень.

Саме різноманітність застосовуваних у світовій практиці методів свідчить про відсутність єдиної методики кількісної оцінки розмірів тіньових економічних структур і критеріїв достовірності результатів.

Результати аналізу методів оцінювання тіньової економіки, найбільш часто використовуваних в практиці різних країн, довели існування такої класифікації: мікроекономічні (прямі) та макроекономічні (непрямі) методи.

До першої групи мікроекономічних методів можна віднести метод товарних потоків, коли вивчається шлях товарів і послуг від виробника до споживача, а також зіставлення даних по ресурсах товарів і послуг і їх використання на проміжне споживання, кінцеве споживання, валове нагромадження та експорт (отримані з різних дже-

рел інформації на основі незалежних оцінок). До мікрометодів також відносять опитування населення і експертів, вибіркові обстеження, аналіз записів податкових книг.

До другої групи макроекономічних або непрямих методів оцінювання тіньової економіки (та окремих її компонентів) відносять методи, засновані або на інформації про окремі фактори або явища, або на порівняльному аналізі даних, отриманих із різних джерел. Така інформація дозволяє уявити масштаби та тенденції розвитку тіньової діяльності в рамках певної групи одиниць або певного явища. Ці дані потім поширюються на всю відповідну сукупність одиниць або явищ. До макрометодів також належать: обстеження домашніх господарств і окремих їх членів; змішані обстеження домашніх господарств і некорпоративних підприємств (виробничі одиниці приватного сектора і їх власники). Для альтернативних оцінок різних макроекономічних показників можуть використовуватися математичні моделі (для оцінки випуску малими та середніми економічними одиницями – на базі даних про великі підприємства, для оцінки доходів населення – на базі відносин між доходами та витратами на певні товари та послуги).

Крім того, існують непрямі джерела та методи оцінювання тіньової діяльності з використанням даних: державного контролю (податкового, правового, статистичного); незалежних аудиторських і консалтингових фірм (про методи приховування тіньової діяльності); перевірок неоголошеної зайнятості (безробітні, іноземці, біженці, кваліфіковані консультанти і т. д.); порівняльного аналізу відношення витрат і вартості продукції, що випускається в державному та приватному секторах; чисельності зайнятих у професіях із регулярним додатковим доходом (лікарі, адвокати, перукарі, косметологи, водії таксі, продавці газет, автомеханіки, майстри з ремонту побутової техніки, слюсарі, сантехніки та ін.); спеціальних опитувань домашніх господарств (про чайові, подарунки, покупку товарів і послуг без належного оформлення, на неорганізованому ринку тощо); монетарної моделі (співвідношення збільшення кількості грошей, що перебувають в обігу, і обсягу короткострокових вкладів економічних одиниць на банківських рахунках); опитувань керівників підприємств (про частку угод, не оформлених відповідними документами).

Як свідчать результати дослідження, комплексне застосування сукупності методів оцінювання дозволяє державним органам України вимірювати масштаби тінізації економіки та простежувати її динаміку (рис. 1).

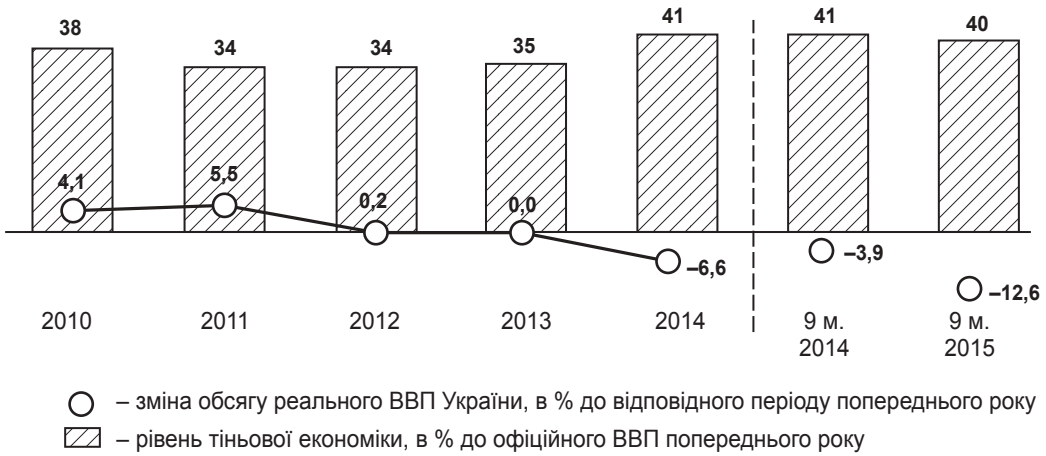

Рис. 1. **Рівень тіньової економіки України у 2010–2015 рр.** [6]

Як свідчить аналіз рис. 1, рівень тіньової економіки в Україні в 2015 р. знизився порівняно з 2014 р. і склав 40 % ВВП. Але результати 2015 р. суттєво вище показників 2011–2013 рр. які становлять 34–35 % ВВП, що пояснюються значним податковим навантаженням на корпоративний сектор на тлі високих кредитних ставок, несприятливою зовнішньоекономічною ситуацією на ключових товарних ринках, скороченням внутрішнього попиту, зростанням витрат на імпортну сировину та матеріали через девальвацію гривні та введення додаткового імпортного збору. Враховуючи це, заходи, спрямовані на детінізацію економіки, мають включати:

– введення податкових стимулів до накопичення і інвестування коштів в інноваційний сектор юридичними особами;

– звуження бази тіньового господарювання шляхом зменшення рівня оподаткування фізичних осіб на величину документально підтверджених коштів, витрачених на розвиток людського капіталу (освіта та збільшення рівня кваліфікації і т.д.);

– реальне та радикальне спрощення узгоджених і дозвільних процедур щодо здійснення підприємницької діяльності;

– використання наявних теоретичних розробок із виявлення напівлегальних фінансово-промислових груп і ліквідації виявлених схем іллегалізації капіталу;

– залучення до реалізації стратегії легалізації представників міжнародних організацій, спеціалізованих на протидію нелегальному господарюванню.

Підсумовуючи, маємо визнати, що: по-перше, аналіз наявних методів оцінювання тіньової економіки показав, що національна статистична служба має можливість для вимірювання масштабів останньої. По-друге, найбільш об'єктивна оцінка тіньової економіки можлива тільки при комплексному застосуванні різних методів із подальшим порівнянням отриманих результатів. По-третє, реалізація зазначених заходів у протидії подальшої детінізації економіки буде сприяти не тільки формуванню повноцінного ринкового середовища, розвитку економіки та посиленню економічної безпеки держави, а й забезпеченню демократизації суспільства в цілому, відродженню й розвитку вітчизняного підприємництва.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Колесніченко І. М.

Література: 1. Вечканов Г. С., Вечканова Г. Р. Микроэкономика: учебник. СПб.: Питер, 2012. 464 с. **2.** Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. М.: ИНФРА-М, 1999. 479 с. **3.** Кормишкина Л. А., Лизина О. М. Теневая экономика: учеб. пособие для вузов. Саранск: Изд-во Мордов. ун-та, 2009. 136 с. **4.** Базилевич В., Мазур И. Методические аспекты оценки масштабов теневой экономики. *Экономика Украины.* 2004. № 7. С. 36–44. **5.** Міністерство економічного розвитку і торгівлі України: офіц. сайт. URL: http://www.me.gov.ua/?lang=uk-UA.

РОЛЬ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ ТА ПРОБЛЕМИ ЇЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

УДК 338.43 - 049.5(477)

Шкафенко Л. С.

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

Анотація. *Розглянуто сучасний стан продовольчої безпеки в Україні за основними індикаторами її визначення. Виділено основні проблеми реалізації продовольчої безпеки та досліджено сутність і функціональний зміст продовольчої безпеки країни.*

Ключові слова: *продовольча безпека, економічна безпека, продовольчий ринок, продовольча незалежність, національна безпека України, індикатори продовольчої безпеки.*

Аннотация. *Рассмотрено современное состояние продовольственной безопасности Украины по основным индикаторам ее определения. Выделены основные проблемы реализации продовольственной безопасности, исследованы сущность и функциональное содержание продовольственной безопасности страны.*

Ключевые слова: *продовольственная безопасность, экономическая безопасность, продовольственный рынок, продовольственная независимость, национальная безопасность Украины, индикаторы продовольственной безопасности.*

Annotation. *This article reviews the current state of food security in Ukraine by major indicators of its determination. The basic problems of implementation of food security and the essence and functional content of food security.*

© Шкафенко Л. С., 2016

Keywords: *food security, economic security, food market, food independence, national security of Ukraine, indicators of food security.*

Продовольча безпека займає важливе місце в концепції національної безпеки будь-якої країни. Саме тому відповідальність за формування продовольчої безпеки несе безпосередньо держава. Сталий соціально-економічний розвиток суспільства неможливий без забезпечення населення достатньою кількістю якісного продовольства. Важливість розробки та реалізації стратегії розвитку продовольчого комплексу України обумовлена необхідністю створення сприятливих умов для розвитку вітчизняного харчового виробництва, впровадження наукоємних технологій у галузі, зменшення залежності від імпортних поставок продовольства, перетворення агропромислового комплексу на високоефективний, експортоорієнтований стабільний сектор національної економіки та підвищення продовольчої безпеки держави. Питання продовольчої безпеки є досить актуальним для України, адже в результаті непродуманих реформ в аграрній сфері виробництво сільськогосподарської продукції у нашій державі суттєво скоротилося.

Загострення проблеми продовольчої безпеки зумовило збільшення наукових розробок з цієї проблематики, появу низки публікацій, в яких розглядалися національні та світові аспекти такої загрози, узагальнювався досвід нейтралізації і подолання її різних проявів. Вагомий внесок у розробку теоретичних основ і практичного інструментарію забезпечення продовольчої безпеки країни зробили Власов В. І., [1] Данилишин Б. М., Дейнеко Л. В., Крисанов Д. Ф. [2], Саблук П. Т., Страшинська Л. В. [3] та інші вчені, які проводять дослідження виробництва та споживання сільськогосподарської і харчової продукції в контексті забезпечення продовольчої безпеки країни.

Метою дослідження є аналіз поняття і сучасного стану продовольчої безпеки України, обґрунтування основних напрямків її забезпечення.

Одним із найважливіших завдань для України, яка прагне зберегти незалежність і стійкість розвитку, є забезпечення гідного рівня життя населення та високого рівня добробуту нації. Значне місце при вирішенні цієї проблеми займає формування відповідного рівня продовольчої безпеки країни, яка багато в чому визначає якісні та кількісні показники життєвого рівня населення.

Продовольча безпека – невід'ємна частина економічного добробуту та основний вектор національної безпеки України, адже це не тільки гарантований доступ всіх жителів країни до продовольства, а й здатність держави забезпечити продуктами харчування поточні та надзвичайні потреби за рахунок власних ресурсів [4, с. 189].

Подібне трактування поняття «продовольча безпека» зустрічається і при вивченні наукової літератури, наприклад, продовольча безпека – це таке еколого-економічне та соціальне становище держави, за якого наявність продовольства в необхідній кількості, необхідному асортименті та відповідної якості повністю забезпечує потреби та доступність всіх верств населення, підтримуючи найвищий рівень його здоров'я, незалежно від впливу зовнішніх і внутрішніх факторів [5, с. 405].

До головних проблем продовольчої безпеки України слід віднести: руйнування і практично повне зникнення національного сільськогосподарського виробника, низьку якість продукції, що випускається, що стало наслідком скасування обов'язкової сертифікації продуктів харчування, відсутність контролю з боку держави за виконанням технічних умов. Високий рівень корупції, а також лобіювання компаніями своїх інтересів на всіх рівнях влади дозволяє не тільки вирішувати проблеми з контролюючими структурами, а й сприяти просуванню бізнес-інтересів компаній. Також велику небезпеку являє собою проблема використання генетично модифікованого продукту (ГМО) при виробництві продовольства, відсутність необхідних лабораторій і механізмів, що дозволяють провести обов'язкову перевірку і сертифікацію товарів на предмет вмісту в ньому ГМО. Оцінювання стану продовольчої безпеки України на державному рівні здійснюється згідно із методикою Закону України «Про продовольчу безпеку», яка включає такі індикатори: рівень споживання населенням харчових продуктів; економічна доступність харчових продуктів; фізична доступність харчових продуктів; стійкість продовольчого ринку; ступінь незалежності продовольчого ринку; безпечність і якість харчових продуктів; природно-ресурсний потенціал і ефективність його використання [6].

Оптимальною вважається ситуація, коли фактичне споживання продуктів харчування особою впродовж року відповідає рекомендованій нормі, тобто коефіцієнт співвідношення між фактичним і раціональним споживанням дорівнює одиниці.

У 2015 році середньодушове споживання лише по трьох найменш вартісних групах (хліб і хлібопродукти; овочі та баштанні; картопля) досягло або перевищило рекомендований рівень. По інших групах коефіцієнт достатності споживання був меншим одиниці. Особливо суттєве відставання зазначається по продукції тваринного походження та плодово-ягідній продукції. Так, рекомендований рівень по м'ясу забезпечено на 64 %, молоку – на 55 %, рибі – на 43 %, плодах та ягодах – на 57 % [8].

Таблиця 1

Рівень споживання населенням України основних продуктів харчування, кг на 1 особу на рік [8]

Індикатори	Норматив споживання	2007	2008	2010	2015
Добова калорійність харчування людини, тис. ккал	не менше 2,5	2,9	3,0	2,9	2,8
Споживання м'яса та м'ясо-продуктів (за рік / особа), кг	не менше 80	45,7	43,1	52,0	50,9
Споживання молока та молокопродуктів (за рік / особа), кг	не менше 380	224,6	225,2	206,4	209,9
Споживання яєць (за рік / особа), шт.	не менше 290	252	245	290,0	280
Споживання риби та рибопродуктів (за рік / особа), кг	не менше 20	15,3	14,3	14,5	8,6
Споживання цукру (за рік / особа), кг	не менше 38	40	39,9	37,0	35,7
Споживання олії та інших рослинних жирів (за рік / особа), кг	не менше 13	14,3	14,4	14,6	12,3
Споживання картоплі (за рік / особа), кг	не менше 124	130,4	133,0	127,5	137,5
Споживання овочів та баштанних (за рік / особа), кг	не менше 161	118,4	119,5	144,1	160,8
Споживання фруктів, ягід, горіхів та винограду (за рік / особа), кг	не менше 90	42,1	41,1	48,0	50,9
Споживання хлібу та хлібопродуктів (за рік / особа), кг	не менше 101	115,9	120,0	111,0	103,2

На фоні падіння наявних реальних доходів населення у 2015 році на 22,2 % відбулося зменшення середньодушового споживання у всіх, без виключення, групах продовольства. Зокрема, споживання молока упродовж минулого року скоротилося на 12,9 кг, м'яса – на 3,2 кг, риби – 2,5 кг на особу на рік [8].

Отже, проаналізувавши дані таблиці, можна сказати, що рівень життя населення знижується, а разом із цим збільшуються наявні загрози, що можуть слугувати порушенню стану продовольчої безпеки, причинами цього процесу є: недоступність довгострокових кредитних ресурсів; зростання рівня інфляції; уповільнення платіжного обороту; недосконалі механізми державної підтримки галузі; недосконала фінансово-податкова політика уряду; світові продовольчі й економічні кризи; низький рівень забезпеченості ресурсним потенціалом; дефіцит торговельного балансу; низький рівень інвестиційної активності; низький рівень інноваційної активності підприємств; виробництво продукції з неприродної сировини; низький рівень доходів населення; зниження рівня добробуту населення; дефіцит кваліфікованих працівників [7; 9].

Механізми прояву зовнішніх і внутрішніх загроз економічній безпеці відображають джерело походження проблем розвитку та забезпечення продовольчої безпеки. Шляхом до усунення наявних перешкод є, в першу чергу, створення ефективної системи їх виявлення, лімітування та нівелювання з боку державного регулювання. Це об'єктивно зумовлює необхідність розробки комплексної системи, механізму управління продовольчої безпекою, пошуку чітких інструментів і методів її забезпечення в Україні. Стан продовольчої безпеки України за більшістю показників задовольняє встановленим пороговим значенням і нормам, однак його не можна характеризувати як стабільно позитивний. Має місце незбалансованість харчування населення країни. Структура споживання продуктів харчування істотно відрізняється від науково обґрунтованої. Як і в попередні роки, залишається загрозою продовольчій безпеці недостатній соціально-економічний рівень життя населення – низькі доходи населення та зростання цін на продукти харчування. Тому важливим напрямом державної економічної та соціальної політики є підвищення життєвого рівня населення, фінансова підтримка малозабезпечених громадян, зважена цінова політика щодо харчових продуктів. Особлива увага повинна приділятися якості та безпечності продуктів харчування.

Таким чином, відновлення контролю держави над ринком продовольства дозволить не тільки знизити вартість продуктів харчування для кінцевого споживача, але і в рази підвищити їх якість, що в підсумку найсприятливішим чином позначиться на здоров'ї населення.

Одним із основних завдань виходу України з кризи є забезпечення продовольчої незалежності від імпорту та нарощування експорту продовольчих товарів. Також важливим є напрямок державного регулювання продовольчої безпеки шляхом формування продовольчого бюджету.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Пивавар І. В.

Література: 1. Власов В. І., Саблук В. П., Лисак М. А. Методичні підходи щодо оцінки продовольчої безпеки країни. *Економіка АПК.* 2009. № 8. С. 43–45. **2.** Крисанов Д. Ф. Система гарантування безпечності та якості харчової продукції в Україні: ретроспектива реформування та рівень сформованості у Європейському вимірі. *Економічна та продовольча безпека України.* 2013. № 1. С. 64–72. **3.** Страшинська Л. В., Грецька Г. А. Основні критерії оцінки

рівня продовольчої безпеки України та стратегічні напрями її підвищення. *Агросвіт.* 2011. № 20. С. 6–11. **4.** Джурик Н. Р., Майкова С. В., Сусол Н. Я., Ковальчук М. П., Гаврилишин В. В. Продовольча безпека України. *Науковий вісник НЛТУ України.* 2011. Вип. 21.4. С. 189–195. **5.** Лозинська Т. М. Основні задачі забезпечення продовольчої безпеки країни // Проблеми ефективного функціонування АПК в умовах нових форм власності та господарювання: кол. монографія/за ред. П. Т. Саблука, В. Я. Амбросова, Г. Є. Мазнєва. Київ: ІАЕ, 2001. 831 с. **6.** Деякі питання продовольчої безпеки: Постанова Кабінету Міністрів України від 05.12.2007 № 1379 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1379-2007-%D0%BF. **7.** Гришова І. Ю., Крюкова І. О. Сучасний стан та проблеми забезпечення продовольчої безпеки України. URL: file:///C:/Users/User/Downloads/Vsna_ekon_2014_8_5.pdf. **8.** Державна служба статистики України: офіц. сайт. URL: www.ukrstat.gov.ua. **9.** Калетнік Г. М., Пчелянська Г. О. Соціально-економічне становище населення та його вплив на формування продовольчої безпеки. *Економіка АПК.* 2011. № 7. С. 36–39.

НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 316.334 (477)

Шмельова К. Є.

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

Анотація. *Розглянуто теоретичні аспекти функціонування кадрової політики на підприємстві та шляхи її удосконалення, також особливості формування кадрової політики на вітчизняних і зарубіжних підприємствах.*

Ключові слова: *персонал, кадрова політика, кадрова служба, кадрова стратегія.*

Аннотация. *Рассмотрены теоретические аспекты функционирования кадровой политики на предприятии и пути ее совершенствования, а также особенности формирования кадровой политики на отечественных и зарубежных предприятиях.*

Ключевые слова: *персонал, кадровая политика, кадровая служба, кадровая стратегия.*

Annotation. *In the article the theoretical aspects of the personnel policy of the company and the ways of its improvement, and especially the formation of human resources policy at the domestic and foreign enterprises.*

Keywords: *staff, personnel, personnel department, human resource strategy.*

Найчастіше саме через невірне управління кадровою політикою на підприємстві утворюється високий рівень плинності персоналу, внаслідок чого, підвищуються витрати на найм і навчання нових працівників, знижується продуктивність праці.

Головними протиріччями в цій проблемі є інтереси керівників і працівників в особі профспілки: небажання керівників платити більше необхідного (компенсації, премії, заохочувальні виплати), при цьому пред'являються досить високі вимоги до працівників.

Як правило, кадровій політиці на підприємстві, якщо і приділяють увагу, то на досить поверхневому рівні, і хоча це питання неодноразово досліджувалося й обговорювалося, важливість його була неодноразово доведена, розвивати та вдосконалювати свою кадровою політику почали чимало підприємств, і, як правило, майже всі вони є іноземними філіями. Тобто необхідно приділити належну увагу формуванню кадрової політику на вітчизняному ринку, для поліпшення конкурентоспроможності підприємств, як роботодавців, на міжнародному рівні.

Проблеми кадрової політики знаходять своє відображення у роботах таких учених: Балабанової Л. В., Єгоршина А. П., Доровського О. Ф., Іванісова О. В., Кібанова А. Я., Крушельницької О. В., Магури М. І., Маркової Н. С., Маслова Є. В., Назарової Г. В., Одегова Ю. Г., Пономаренка В. С. та ін.

© Шмельова К. Є., 2016

Метою статті є розгляд рівня розвитку, сучасного стану та шляхи покращення ефективності кадрової політики на підприємстві, розробка заходів щодо удосконалення кадрової політики на підприємстві.

Поступовий розвиток економіки сприяє появі нових великих організацій, завдяки чому управління персоналом перетворюється на особливу функцію управління, що вимагає спеціальних знань і навичок.

Сьогодні для розвитку економіки багатьох країн найбільш серйозними проблемами вважаються проблеми у сфері роботи з людськими ресурсами. Кадри – це основний штатний склад кваліфікованих працівників організації, що володіють спеціальними знаннями, трудовими навичками та виконують різноманітні виробничо-господарські функції [3].

Головне завдання менеджменту будь-якої сучасної організації –знайти компетентних і кваліфікованих працівників, надихнути єдиною метою, згуртувати їх, щоб добитися найвищих економічних і соціальних результатів, вижити в непростих ринкових, часом кризових умовах. У менеджменті особливості роботи з персоналом відображає кадрова політика.

Термін "кадри" у різних джерелах часто ототожнюється лише із частиною працюючих – спеціалістами або робітниками високої кваліфікації і стажем роботи на цьому підприємстві.

Кадрова політика формується державою та керівництвом підприємств і знаходить конкретне вираження у вигляді адміністративних і моральних норм поведінки людей у суспільстві, організації. В ринковій економіці істотно змінюється суть і принципи кадрової політики. Вона є усвідомленою і цілеспрямованою на створення високопрофесійного трудового колективу, який би сприяв розвитку організації та особистості.

Доровський О. Ф. розглядає окремого працівника передусім як особистість, що аргументує усвідомленість ним як своєї ролі у соціальній організації, так і вибору конкретної альтернативи взаємодії з її елементами. Індивідуальність цілей життєдіяльності індивіда та методів їх досягнення у межах соціально-економічної системи має умовний характер. Це дає можливість об'єднання людей у соціальні групи, які, зокрема, характеризуються однорідністю цілей і задумів щодо їх досягнення [4].

Кадрова політика визначає генеральний напрямок і основні форми роботи з персоналом, а також загальні та специфічні вимоги до нього.

Основними складовими кадрової політики є: політика набору, відбору і розстановки кадрів; політика профорієнтації, адаптація та підвищення кваліфікації кадрів; політика зайнятості; політика управління службовим зростанням; політика стимулювання; соціальна політика [2].

Зростання ролі кадрової політики в українських підприємствах пов'язано з корінними змінами соціальних і економічних умов, в яких вони нині діють. Однак політика управління персоналом вітчизняних підприємств зводиться переважно до прийому та звільнення працівників, оформлення кадрової документації, а цього дуже недостатньо для ефективного ведення бізнесу в сучасних умовах.

У світовій практиці існують два найбільш відомі стилі управління персоналом – американський і японський. Велику увагу фахівців усього світу привертають особливості японської системи управління персоналом, використання якої обумовлює досить високу ефективність функціонування великих японських компаній.

Японська кадрова політика є досить складним, але ефективним механізмом функціонування великих японських корпорацій. Американська система заснована на розгляді діяльності управління як самостійної професії і наявності самої розвинутої у світі мережі навчальних закладів, інших навчальних центрів і спеціальних програм, що забезпечують широку підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів.

Метод оцінки є важливим напрямком в кадровій політиці зарубіжних компаній і інструментом удосконалення кадрової політики.

Складовою частиною розробки кадрової політики в компаніях високорозвинених країн є також професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів.

Комплектування штатів є одним із ключових елементів роботи будь-якої організації, оскільки від якості відібраних кадрів залежить ефективність роботи організації і використання решти всіх ресурсів. Тому помилки у підборі кадрів дуже важливі для організації, а підбір хороших кадрів є вдалим вкладенням грошей. Одним із найпривабливіших методів є методика конкурсного набору персоналу на заміщення вакантної посади. Конкурс – це змагання між двома або більшою кількістю кандидатів на заміщення вакантної посади [1].

Конкурсні процедури сприяють:

- підвищенню престижу посади з метою залучення найбільш кваліфікованих працівників;
- залученню більшої кількості кандидатів;
- створенню спеціалізованого сегменту ринку праці, людей, орієнтованих на роботу саме в цій організації або саме в цій сфері діяльності;
- підвищенню об'єктивності оцінки кандидатів і ухвалення рішень шляхом формалізації процедур діагностики та порівняння кандидатів між собою;

– демократизації кадрових питань, залученню до кадрових рішень інших співробітників;

– впровадженню нових технологій кадрової роботи, навчанню співробітників кадрових служб у державних установах роботі з новими професійними інструментами;

– інтенсифікації збору персональної інформації для роботи з прийнятими на роботу кандидатами шляхом створення системи збору, зберігання і використання персональної інформації;

– інтенсифікації процесів адаптації персоналу та формуванню робітників, проектних і управлінських команд [5].

Саме тому вважаємо за доцільне використовувати метод конкурсного набору персоналу задля удосконалення кадрової політики на підприємстві.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Іванісов О. В.

Література: 1. Базарова Т. Ю. Еремин Б. Л. Управление персоналом: учебник. М.: ЮНИТИ, 2002. 560 с. **2.** Веснин В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник. М.: Проспект, 2011. 688 с. **3.** Воронкова В. Г. Концепція кадрового менеджменту в умовах кризи. URL: http://libfree.com/index.php. **4.** Доровською О. Ф., Іванісов О. В. Особливості формування кадрової політики на підприємствах. *Комунальне господарство міст.* 2011. № 98. С. 377–382. **5.** Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. Практикум: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2010. 296 с.

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

УДК 346.7:330.322(477)

Штирікова М. О.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано теоретичні аспекти правового регулювання інвестиційної діяльності в Україні, зокрема, визначено роль держави у регулюванні, виявлено проблеми цього процесу та обґрунтовано шляхи покращення правового регулювання.*

Ключові слова: *правове регулювання, інвестиції, іноземне інвестування, інвестиційна діяльність.*

Аннотация. *Проанализированы теоретические аспекты правового регулирования инвестиционной деятельности в Украине, в частности, определена роль государства в регулировании, установлены проблемы данного процесса, и обоснованы пути улучшения правового регулирования.*

Ключевые слова: *правовое регулирование, инвестиции, иностранное инвестирование, инвестиционная деятельность.*

Annotation. *The article analyzes the theoretical aspects of legal regulation of investment activity in Ukraine, in particular, defines the role of the state in the regulation of this process and defines the ways to improve regulation.*

Keywords: *legal regulation, investment, foreign investment, investment activity.*

На сучасному етапі розвитку економіки України виникла об'єктивна необхідність підвищення інвестиційної привабливості, що є важливим чинником стійкого соціально-економічного розвитку країни. Державні правові

© Штирікова М. О., 2016

механізми регулювання в цьому процесі виступають стійким фундаментом для розвитку інвестиційної діяльності.

Аспекти цієї теми розглянуто в роботах вітчизняних і зарубіжних учених у галузі правового регулювання: Б. Данилишин, О. Даційй, А. Мерзляк, А. Пересада, О. Решевець, М. Чумаченко, Д. Дарнінга, І. Кембелла, Д. Мілера, П. Самуельсона, С. Фішера, Д. Хікса, Р. Холта, С. Шмідта та ін.

Метою статті є дослідження проблем нормативно-правового забезпечення процесів іноземного інвестування в Україні.

Згідно з Законом України "Про інвестиційну діяльність" інвестиціями є усі види майнових та інтелектуальних цінностей, які є вкладенням в об`єкти підприємницької діяльності, в результаті чого створюється прибуток (дохід) чи досягається соціальний ефект [1].

Іноземні інвестиції – це один із видів інвестицій в господарчу діяльність. З метою регулювання інвестиційної діяльності в Україні, покращення інвестиційного клімату, сприяння іноземним інвестиціям держава здійснює спрямовану інвестиційну політику.

Україна має достатньо високий інвестиційний потенціал (великий внутрішній ринок, значні природні ресурси, наявність порівняно кваліфікованої і водночас дешевої робочої сили, вигідне географічне розташування, високий науково-технічний потенціал тощо), що не дає їй опинитися поза увагою потенційних інвесторів.

Проте наразі інвестиційна діяльність в Україні зменшується, згортається. Іноземні інвестори скорочують обсяг іноземних інвестицій в економіку України. Приріст прямих іноземних інвестицій (акціонерного капіталу) в Україну з урахуванням переоцінки на 01.07.2016 року склав 44790,7 млн дол., що на 3 % менше, ніж за аналогічний період 2015 року (45916,0 млн дол.) [2]. Ця ситуація виникає через нестабільну політичну ситуацію, наявність військового конфлікту, часту зміну урядів, криміналізацію економіки, розвиток корупції. Через це на сьогодні українська економіка потребує значного збільшення обсягів іноземних інвестицій.

Основою здійснення інвестиційної діяльності є законодавча база України, але існує проблема в нестабільності, суперечливості та заплутаності правового регулювання. Правові відносини в цій сфері регулюють більше 100 нормативно-правових документів. До форм нормативно-правового регулювання відносяться Конституція України, закони, Укази Президента, підзаконні нормативно-правові акти. До структури правового регулювання включають законодавче регулювання, нормативне визначення елементів інвестиційної діяльності, внутрішньосистемне нормативне регулювання процесів інвестування, правоохоронне регулювання його управлінських процесів і самоврядування.

Слід зауважити, що під час регулювання інвестиційної діяльності застосовуються дві основні системи нормативного регулювання угод із іноземними інвестиціями. Це норми, що діють у межах національних правових систем, та норми, що діють у межах системи міжнародного права. Останні містяться у двосторонніх і багатосторонніх угодах і договорах.

Більшу частку українського законодавства становлять міжнародні правові акти, учасником яких є Україна: конвенції та багатосторонні міжнародні угоди, які спрямовані на захист іноземних інвестицій і на вирішення та врегулювання подібних питань. До таких документів належать, зокрема, Конвенція про порядок вирішення інвестиційних спорів між державами та іноземними особами від 18.05.1965 р., яку було ратифіковано у березні 2000 р. Це надало можливість іноземним інвесторам захищати свої права в Міжнародному центрі з врегулювання інвестиційних спорів у Вашингтоні (США) [3].

Інвестору надається законодавством України досить великі можливості у питанні, що стосується вибору об`єкта інвестування, залучення інших учасників до реалізації інвестиційних проектів та видів інвестицій. При цьому втручання посадових осіб або державних органів у реалізацію відносин договірного характеру між суб'єктами інвестиційної діяльності більше тих компетенцій, що надані законодавством не є допустимим.

Зокрема, у 2001 р. був прийнятий Закон України "Про внесення змін до деяких законів України» задля зменшення випадків ухилення окремих підприємств, які створені з участю іноземних інвесторів, від сплати податків, зборів (обов'язкових платежів)" від 20.12.2001 № 2899-III [4, с. 66].

У 2003 р. було видано Указ Президента України "Про додаткові заходи щодо залучення іноземних інвестицій в економіку України". Він спрямований на подальший розвиток законодавства про іноземні інвестиції. Ним не встановлюються нові правила здійснення інвестиційної діяльності, а лише визначаються заходи, які мають бути здійснені органами виконавчої влади [5].

Розглядаючи питання про прийняття Інвестиційного кодексу, доцільно враховувати, що спеціальний розділ, присвячений іноземним інвестиціям, вже міститься у Господарському кодексі України, який набув чинності у 2004 р. У цьому розділі встановлено основні правила здійснення іноземного інвестування на території України та гарантії здійснення іноземних інвестицій.

Слід зауважити, що на 2011–2015 рр. було розроблено для активізації інвестиційної діяльності, спрямованої на модернізацію реального сектора економіки та забезпечення сталого економічного розвитку, концепцію

Державної цільової економічної програми розвитку інвестиційної діяльності [6, с. 37]. По-перше, було визначено подальше вдосконалення нормативно-правової бази інвестиційної діяльності. Наприклад, одним із способів розв'язання проблем іноземного інвестування є вдосконалення механізмів практичного виконання законів "Про угоди про розподіл продукції", "Про концесії", "Про концесії на будівництво й експлуатацію автомобільних доріг", проте на сьогодні і досі не усунено недоліки залучення іноземних інвестицій.

Отже, аналіз стану правового регулювання в інвестиційній сфері України свідчить про те, що інвестиційне законодавство потребує подальшого вдосконалення, адже, незважаючи на розгалужену систему правових актів, говорити про цілісну та взаємоузгоджену систему законодавства передчасно. Законодавча база процесу іноземного інвестування повинна охоплювати всі аспекти цієї діяльності. На сучасному етапі в Україні законодавчо не визначені або мають суттєві недоліки процеси державного страхування іноземних інвестицій, створення страхових фондів. Через те, що проблема правового регулювання інвестицій є гострою та буде і надалі актуальною, необхідно продовжувати дослідження та вдосконалення правового регулювання інвестиційної діяльності, враховуючи як економічну ситуацію в Україні, так і зарубіжні досягнення у вирішені цієї проблеми.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Про інвестиційну діяльність: Закон України від 18.09.91 № 1560-XII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1560-12. **2.** Державна служба статистики України: офіц. сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua. **3.** Конвенція про порядок вирішення інвестиційних спорів між державами та іноземними особами: Міжнародний документ від 18.05.1965 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_060. **4.** Про внесення змін до деяких законів України з метою усунення випадків ухилення окремих підприємств, створених за участю іноземних інвесторів, від сплати податків, зборів (обов'язкових платежів): Закон України від 20.12.2001 № 2899-III // Офіційний вісник України. 2002. № 2. Ст. 66. **5.** Сторонкіна М. С. Проблемні аспекти кровавого регулювання іноземних інвестицій за законодавством України. *Управління розвитком.* 2013. № 16 (156). С. 86–88. **6.** Концепція Державної цільової економічної програми розвитку інвестиційної діяльності на 2011–2015 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 29.09.2010 № 1900-р // Офіційний вісник України. 2010. № 75. Ст. 37.

МЕТОДИКА ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 331.101.3

Щербак Ю. А.

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

Анотація. *Розглянуто основні підходи до змісту економічної категорії "трудовий потенціал", наведено визначення вітчизняних і зарубіжних авторів. Проаналізовано вартісні та коефіцієнтні методики оцінки трудового потенціалу підприємства.*

Ключові слова: *трудовий потенціал, оцінка трудового потенціалу підприємства, вартісні та коефіцієнтні методики оцінки трудового потенціалу.*

Аннотация. *Рассмотрены основные подходы к содержанию экономической категории «трудовой потенциал», приведены определения отечественных и зарубежных авторов. Проанализированы стоимостные и коэффициентные методики оценки трудового потенциала предприятия.*

© Щербак Ю. А., 2016

Ключевые слова: *трудовой потенциал, оценка трудового потенциала предприятия, стоимостные и коэффициентный методики оценки трудового потенциала.*

Annotation. *The main approaches to the content of economic category "employment potential" are definitions of domestic and foreign authors. The existing cost coefficient and methodology for assessing the employment potential of the company.*

Keywords: *working capacity, evaluation of labor potential of the enterprise, cost and coefficient methodology for assessing labor capacity*

Безперервний процес науково-технічного й інноваційного розвитку створює передумови для соціально-економічного зростання країни. У зв'язку з цим зростають потреби різних сфер матеріального та нематеріального виробництва у висококваліфікованих кадрах, здатних до сприйняття інновацій, освоєння складного обладнання, просування нових видів послуг і прийняття якісно нових управлінських рішень. Для забезпечення високих темпів економічного зростання в сучасних умовах необхідно створювати та постійно удосконалювати умови для ефективного використання трудового потенціалу на різних рівнях.

Значущість оцінки трудового потенціалу підприємства є великою. Оцінка трудового потенціалу підприємства важлива як складова частина при комплексній оцінці вартості підприємства. Також оцінка трудового потенціалу може визначити ступінь відповідності потенціалу робітників потребам підприємства. Саме тому так необхідно розвивати цей науковий напрям.

Дослідження питань, що пов'язані з основними аспектами формування та оцінки трудового потенціалу, знайшло своє відображення в працях як зарубіжних, так і вітчизняних учених, таких як: М. Д'якович, І. Маслова, А. Котляр, С. Пирожков, В. Авдєєнко, В. Котлов, О. Федонін, Т. Хлопова, В. Лич, Л. Меньшиков та ін. [1–5]. Проте, незважаючи на велику кількість і значущість розробок учених, дослідження методики оцінки трудового потенціалу не є завершеними.

Метою роботи є аналіз і дослідження наявних методик оцінки трудового потенціалу підприємства та обґрунтування необхідності розробки універсальної методики оцінки.

Серед зарубіжних і вітчизняних учених не має спільної думки щодо визначення сутності економічної категорії «трудовий потенціал».

В науковій літературі категорія «трудовий потенціал» застосовується для ідентифікації основних, суттєвих властивостей тих економічних процесів і явищ, які пов'язані з людиною як учасником виробничих відносин.

Наприклад, І. Маслова, А. Котляр, С. Пирожков та ін. розглядають трудовий потенціал як узагальнюючу характеристику кількості та якості сукупних можливостей до праці працездатного населення, до участі в суспільній діяльності, тобто зводять до трудових ресурсів [3].

Найбільш повним є визначення економічної категорії "трудовий потенціал", яке надає В. Лич [1], розглядаючи категорію трудового потенціалу з точки зору продуктивних сил. З боку продуктивних сил це людські ресурси з їх розумовими та фізичними можливостями до трудової діяльності, які в процесі їх використання мають здатність до розширеного відтворення. Трудовий потенціал як економічна категорія виражає взаємовідносини між людьми з приводу ефективного відтворення елементів суспільного виробництва та їх привласнення з метою задоволення потреб особистості, сім'ї, організації, держави, вирішення глобальних проблем.

Після визначення змісту економічної категорії "трудовий потенціал" було розглянуто та проаналізовано методи його оцінки, які надано в табл. 1.

Таблиця 1

Методики оцінювання трудового потенціалу підприємства

Автори	Методика: її сутність і характеристика
1	2
Федонін О. С. [4, с. 208]	Автор відстоює позиції вартісного оцінювання трудового потенціалу підприємства. Тому загальна методика такої оцінки відтворена у формулі: $ПВmn = Вуп + Вnmn \times kd \times Кn$, (1) де *ПВmn* – приведена вартість трудового потенціалу; *Вуп* – вартість управлінського потенці алу; *Вnmn* – вартість потенціалу технологічного персоналу; *kd* – темпи зміни в прогнозований період часу, кумулятивний коефіцієнт поступового зростання величини трудового потенціалу; *Кn* – коефіцієнт приведення
Хлопова Т. В., Д'якович М. П. [5, с. 67–74]	Інтегральна оцінка стану трудового потенціалу. Головним методом дослідження є анкетне опитування. У результаті дослідження розроблена інтегральна оцінка стану трудового потенціалу, який наведений у вигляді формули:

Закінчення табл. 1

1	2
	$$I = \sqrt[n]{\prod_{j=1}^{1}\left(\sum_{i=1}^{3} ki\frac{P_{ij}}{100}\right)}, \quad (2)$$ де I – інтегральний показник трудового потенціалу; n – кількість показників, що враховуються; i= 1,3 – номер за порядком ступеня прояву показника; j = l,n – номер за порядком показника, що враховується; P_{ij} – питома вага працівників з і-м проявом j-го показника, %; ki – вага ступеня прояву показника, в частках одиниці. Досліджувались такі структурні компоненти трудового потенціалу підприємства: професійно-кваліфікаційний, психофізіологічний, мотиваційний
Меньшиков Л. І. [2, с. 75–98]	Коефіцієнтна методика оцінювання трудового потенціалу підприємства. Автор застосовує коефіцієнтну методику оцінювання, яка є гібридом витратних і порівняльних підходів до оцінювання. Усі коефіцієнти цієї методики згруповані за такими групами: показники професійної компетентності, показники творчої активності, показники кількості, якості та оперативності виконаних робіт, показники трудової дисципліни, показники колективної роботи та ін. Автор пропонує розраховувати такі основні коефіцієнти: 1) коефіцієнт освіти: $Косв = A/60, \quad (3)$ де *Косв* – коєфіцієнт освіти; *А* – тривалість роботи працівника за спеціальністю, визначеною в дипломі (за аналізований період), місяців; 60 – максимальна нормативна тривалість роботи за спеціальністю, визначеною у дипломі про вищу освіту, місяців; 2) коефіцієнт посадового досвіду: $Кдосв = B/60, \quad (4)$ де *Кдосв* – коефіцієнт посадового досвіду; *В* – досвід роботи на певній посаді, місяців; 60 – максимальна нормативна тривалість роботи на певній посаді, місяців
Авдєєнко В. Н., Котлов В. А. [с. 88–90]	При оцінці розміру трудового потенціалу підприємства пропонують використати такі показники: продуктивність праці промислово-виробничого персоналу, коефіцієнт змінності робочої сили, коефіцієнт змінності роботи робочого місця, коефіцієнт віддачі повної заробітної плати, коефіцієнт творчої активності працівників. Але ця методика не виділяє показник розміру трудового потенціалу, а перелічені показники характеризують величину й ефективність використання трудових ресурсів підприємства. Окрім того, такий підхід не враховує відмінності трудових зусиль технологічного й управлінського персоналу. Окрім цього, автори пропонуюсь затратну методику оцінки вартості трудового потенціалу: $ВТП = ФЗП + ФМЗ + ЗН + ЗПП + ЗПК, \quad (5)$ де *ФЗП* – фонд заробітної плати промислово-виробничого персоналу підприємства; *ФМЗ* – фонд матеріального заохочення; *ЗН* – витрати на навчання кадрів; *ЗПП* і *ЗПК* – витрати, пов'язані з їх перепідготовкою і підвищенням кваліфікації

Проаналізувавши наведені в табл. 1 методики оцінювання трудового потенціалу підприємства, зазначимо, що кожна з них не є універсальною, бо кожна враховує різні складові трудового потенціалу. Вартісні методики дозволяють визначити безпосередньо вартість персоналу підприємства, його потенціалу, а коефіцієнтні методики допомагають у визначенні якісних характеристик, з урахуванням яких було сформовано вартість персоналу.

На основі проведеного аналізу вартісних і коефіцієнтних оцінок було визначено основні складові цих методик і зроблено висновок про наявні розбіжності в поглядах на складові трудового потенціалу, які використовуються для визначення вартості трудового потенціалу конкретного підприємства. Тому розробка універсальної методики оцінки, яка б поєднувала декілька альтернативних методик, є актуальною проблемою сучасної економічної науки.

Саме тому необхідна розробка універсальної і загальноприйнятої методики оцінки, яка буде корисна і при управлінні вартістю персоналу та підприємства, а також знайде застосування у менеджменті підприємства.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мартіянова М. П.

Література: 1. Лич В. М. Сутнісна характеристика категорій трудового потенціалу. *Формування ринкових відносин в Україні.* 2014. № 6. С. 55–61. **2.** Меньшиков Л. И. Совершенствование методов деловой оценки, подбора и расстановки работников в сфере управления производством. Рига: МИПКСНГ, 2005. 110 с. **3.** Пирожков С. И.

Трудовой потенциал в демографическом измерении. Киев: Наукова думка, 2006. 179 с. **4.** Федонін О. С., Рєпіна І. М., Олексик О. І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2010. 135 с. **5.** Хлопова Т. В., Дьякович М. П. К оценке трудового потенциала предприятия. *Бюллетень ВСНЦ СО РАМН*. 2003. № 3. С. 67–74.

ПРОБЛЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТЯГНЕНЬ В УКРАЇНІ

УДК 349.2

Щигарев С. О.

Студент 3 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано розділи Кодексу законів про працю України, якими регулюється дисциплінарна відповідальність працівників. Визначено поняття дисциплінарного стягнення. Проаналізовано основні види дисциплінарних стягнень.*

Ключові слова: *дисциплінарне стягнення, догана, звільнення, штраф.*

Аннотация. *Проанализированы разделы Кодекса законов о труде Украины, которыми регулируется дисциплинарная ответственность работников. Определено понятие дисциплинарного взыскания. Проанализированы основные виды дисциплинарных взысканий.*

Ключевые слова: *дисциплинарное взыскание, выговор, увольнение, штраф.*

Annotation. *The article analyzes the sections of the Code of labour laws of Ukraine, which is governed by disciplinary responsibility of employees. Defines the notion of disciplinary action. Analyzed the main types of disciplinary penalties.*

Keywords: *disciplinary penalties, reprimand, dismissal, fine.*

Слід зазначити, що питання дисциплінарної відповідальності завжди знаходились у центрі уваги вчених трудового права. Зокрема, вони висвітлені в творчому доробку В. С. Венедиктова, М. І. Данченка, А. Р. Мацюка, З. К. Симорота, В. І. Щербини та багатьох інших. У контексті дисциплінарної відповідальності сьогодні існує потреба більш широкого та гнучкого переліку видів дисциплінарного впливу.

Невиконання або неналежне виконання працівником трудової функції завжди є порушенням трудової дисципліни. Відповідно, будь-який дисциплінарний проступок у загальному розумінні є порушенням умов трудового договору [1, с. 165]. На сьогодні проблема дисциплінарного стягнення не врегульована повністю, у зв'язку з чим чинне законодавство у сфері трудової дисципліни потребує певних змін.

М. О. Міщук, аналізуючи визначення "дисциплінарне стягнення", пропонує під цим розуміти заходи впливу, що застосовуються до працівника за винне, протиправне невиконання або неналежне виконання ним покладених на нього трудових обов'язків, які виявляються у негативних наслідках для працівника [2, с. 26].

Ми поділяємо думку О. Є. Лейста, що призначення дисциплінарних стягнень – охорона трудових відносин. Саме специфіка цих відносин зумовлює характер дисциплінарних стягнень. По-перше, стягнення накладаються керівниками трудового процесу. По-друге, специфіка трудових відносин впливає на характер зазначених санкцій. Такі заходи, як догана, зауваження, майже не мають місця в інших галузях права [2, с. 26].

Згідно зі ст. 147 КЗпП України за порушення трудової дисципліни до працівника може застосовуватися тільки один із встановлених законом заходів стягнення – догана або звільнення. Для окремих робітників можуть застосовуватися окремі стягнення, котрі прописані в законодавствах, правилах [3]. Слід зазначити, що окремі правила та статути, які встановлюються в середині організації, повинні мати законний характер, тобто регулюватися

© Щигарев С. О., 2016

законами. Зокрема, відповідно до п. 22 ст. 92 Конституції України [4] виключно законами України визначаються засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них.

Також роботодавці не можуть встановлювати та застосовувати будь-які додаткові види дисциплінарних стягнень, крім тих, що закріплені у законі.

У статті Н. М. Хуторян вказано, що у чинному КЗпП України (ст. 147) передбачено лише два види дисциплінарного стягнення – догана та звільнення. Як свідчить практика, обмеження заходів дисциплінарного стягнення лише двома видами не дає можливості вибрати захід, який би відповідав ступеню тяжкості дисциплінарного проступку, ступеню вини, особливостям особи порушника трудової дисципліни. Адже незначне порушення трудової дисципліни зовсім не вимагає застосування таких суворих заходів, як догана або звільнення [5, с. 54].

Метою цього дослідження є формулювання на базі аналізу Кодексу законів про працю, а саме ст. 147, спрямованих на удосконалення правових норм, що регулюють дисциплінарні стягнення працівників.

Проаналізувавши всю інформацію, на нашу думку, дисциплінарне стягнення – це ті законі рішення, які застосовуються до працівників, за їх незаконні, протиправні діяння у вигляді догани або звільнення з боку керівництва.

У сьогоднішньому законодавстві про працю, згідно зі ст. 147 КЗпП, встановлюються тільки два види стягнень – це догана або звільнення.

І ці стягнення мають високий ступінь покарання працівника за його винну діяльність, але в той же час у законодавстві не враховується, від чого буде залежати ступінь цього покарання, бо працівник може просто запізнитися на робоче місце або може зламати прилад. І це дві різні вини, але для них тільки треба використовувати догану або звільнення.

Тепер більш детально розглянемо, що таке догана та звільнення.

Догана – це один із видів дисциплінарного стягнення, який передбачає морально-психологічний характер, що містить у собі негативну діяльність працівників і виконує такі функції, як оцінювальна, попереджувальна та мотиваційна, що впливають на працівника.

Застосування до працівника догани тягне для нього й інші негативні наслідки морально-психологічного та матеріального характеру:

– протягом строку дії догани як дисциплінарного стягнення заходи заохочення відповідно до ч. 3 ст. 151 КЗпП до працівника не застосовуються;

– у разі оголошення працівникові догани положеннями можуть скасовуватися преміальні або позбавлення премій, інших заохочень;

– наявність у працівника не знятої догани також враховується при визначенні його рівня кваліфікації та продуктивності праці;

– догана є передумовою звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпП.

Причинами застосування догани є вчинення протиправної (винної) діяльності, що встановлюється КЗпП, внутрішніми статутами та правилами. Основною причиною застосування догани є умисел, тобто та діяльність, яка шкодить підприємству та передбачає негативні наслідки такої діяльності [6].

Звільнення з місця праці як дисциплінарне стягнення становить собою захід, пов'язаний з припиненням із працівником, що порушив трудову дисципліну всередині підприємства, розірвання з ним трудового договору на підставі пп. 3, 4, 7, 8 ст. 40 і п. 1 ст. 41 КЗпП (п. 22 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 № 9; далі – Постанова № 9). Причиною звільнення може бути, якщо працівник без поважних причин не виконує поставлену на нього роботу, систематично запізняються на робоче місце, якщо з'являється на робоче місце в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння [7].

Тобто ці види дисциплінарного стягнення не дають роботодавцю дивитися більш широко на скоєну ситуацію. Є тільки один вид дисциплінарного стягнення, який залишає за працівником його робоче місце, тобто догана, але і вона не завжди може регулювати всі дисциплінарні відносини.

Є й інший вид дисциплінарного покарання – штраф. На думку М. О Міщука, застосування штрафу як заходу адміністративного стягнення передбачено в ряді норм Кодексу України про адміністративні правопорушення. Однак порядок і підстави його застосування чітко визначені у чинному законодавстві. А саме: підставою для накладення на суб'єкта штрафу є вчинення ним адміністративного проступку – протиправної, винної дії чи бездіяльності, що посягає на державний або громадський порядок, власність, права та свободи громадян, на встановлений порядок управління, і за яку законодавством передбачено адміністративну відповідальність (ст. 9 КУпАП) [8].

Отже, накладення штрафу на особу за вчинення дисциплінарного проступку не є можливим, оскільки жодна норма Кодексу України про адміністративні правопорушення цього не передбачає. [2, с. 27–28].

Висновок. На нашу думку, для вирішення наявних проблем щодо застосування дисциплінарного стягнення до працівника необхідно прийняти норми, які дадуть змогу роботодавцям передбачати у трудовому договорі з працівником додаткові способи притягнення до дисциплінарних стягнень, окрім догани та звільнення. Доповнити в розділах колективного договору перелік дисциплінарних стягнень, які можуть застосовуватися до працівників, окрім штрафів і доган. Таким доповненням може слугувати письмове зауваження.

На нашу думку, врахування цих зауважень у Кодексі Законів про працю України сприятиме його вдосконаленню, що, своєю чергою, підвищить гарантії і захист трудових прав працівників.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Силенко Н. М.

Література: 1. Панасюк О., Богдан І. Зловживання суб'єктивними трудовими правами: постановка проблеми. *Право України.* 2010. № 3. С. 161–165. **2.** Міщюк М. О. Проблеми накладання дисциплінарних стягнень. *Адвокат.* 2013. № 4 (151). С. 26–28. **3.** Кодекс Законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08. **4.** Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80/ed1. **5.** Хуторян Н. М. Проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівника в проекті трудового кодексу України. *Міждисциплінарні гуманітарні студії.* Серія: Правничі науки. 2014. Вип. 1. С. 51–58. **6.** Догана як вид дисциплінарного стягнення. URL: http://ohrantruda.com/forum/topic/2133-dogana-jak-vid-disciplnarnogo-stjagnennja/. **7.** Звільнення як захід дисциплінарного стягнення. URL: http://hrliga.com/index.php?id=1278&module=profession&op=view. **8.** Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 № 8074-10 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/80731-10.

ПОНЯТТЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 657.62 (073)

Юрченко А. А.

Магістрант 2 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Викладено теоретичну інформацію та розглянуто підходи до визначення сутності поняття стратегії, визначено її основні складові. Також розглянуто пропозиції вчених-економістів щодо процесу формування стратегії розвитку підприємства. Запропоновано підходи до систематизації стратегій підприємства залежно від їх критеріальних відмінностей.*

Ключові слова: *стратегія, стратегія розвитку підприємства, стратегічне планування, стратегічний аналіз.*

Аннотация. *Изложена теоретическая информация, рассмотрены подходы к определению сущности понятия стратегии, выделены ее основные составляющие. Также рассмотрены предложения ученых-экономистов, о процессе формирования стратегии предприятия. Предложены подходы к систематизации стратегий предприятия в зависимости от их критериальных различий.*

Ключевые слова: *стратегия, стратегия развития предприятия, стратегическое планирование, стратегический анализ.*

© Юрченко А. А., 2016

Annotation. *The article presents the theoretical information and discussed approaches to defining the essence of the concept of strategy, highlighted its main components. It is also considered the proposals of economists, the process of formation of strategy of the enterprise. In the article approaches to the systematization of enterprise strategies, depending on the criterion of their differences.*

Keywords: *strategy, strategy of development of the enterprise, strategy planning, strategic analysis.*

В сучасних умовах розбудови економіки України, її інтеграції у світовий і європейський простір вітчизняні підприємства повинні формувати стратегії своєї життєдіяльності, які б відповідали загальній спрямованості розвитку держави з урахуванням власних можливостей.

Вивченням цього питання займались такі автори, як Ансофф І., Друкер П., Мінцберг Г., Куінн Дж., Пастухова В., Портер М., Шершньова З. [1–6].

Метою цієї статті є узагальнення і розгляд теоретичних основ щодо поняття стратегія підприємства; узагальнення різних підходів і дослідження етапів формування стратегії на підприємстві.

На сьогодні стратегія – це основний стрижень в управлінні підприємством, який повинен забезпечувати стійке економічне зростання і розвиток підприємства, підвищення конкурентоспроможності виробленої ними продукції і послуг, що надаються.

У літературі [4] зі стратегічного планування існують два протилежні погляди на розуміння стратегії. У першому випадку стратегія – це конкретний довгостроковий план досягнення певної мети, а вироблення стратегії – це процес знаходження певної мети та складання довгострокового плану. Такий підхід ґрунтується на тому, що всі зміни передбачувані, що процеси, які відбуваються в середовищі, носять детермінований характер і піддаються повному контролю і управлінню.

У другому випадку під стратегією розуміється довгостроковий якісно визначений напрямок розвитку підприємства, що стосується сфери, засобів і форми її діяльності, системи внутрішньовиробничих відносин, а також позицій підприємства у навколишньому середовищі [4].

За такого розуміння стратегію можна охарактеризувати як обраний напрям діяльності, функціонування, в рамках якого має привести організацію до досягнення поставлених перед нею цілей. У стратегічному плануванні напрямок діяльності обирається зазвичай за результатами стратегічного аналізу, проведеного за допомогою матриці БКГ та інших матриць, а також за результатами SWOT-аналізу підприємства.

Існує безліч визначень поняття « стратегія розвитку підприємства».

Мінцберг Г. [3] з'ясував, що стратегія є не тільки планом, а комплексом рішень і дій; і є не послідовністю виконання запланованого, а прямо протилежним цьому, це відправна точка.

Ансоф І. [1], використовуючи концепцію стратегічного менеджменту, зазначав, що стратегія – один із декількох наборів правил прийняття рішення щодо поведінки організації, і виділив чотири групи правил:

- правила встановлення відносин підприємства із зовнішнім середовищем;
- правила встановлення відносин і процесів всередині підприємства;
- правила ведення щоденних справ;
- засоби вимірювання результатів сьогоденної і майбутньої діяльності компанії.

Він описує стратегію як сукупність правил для прийняття рішень із метою забезпечення стійкого зростання і розвитку підприємства; виокремлюючи дві групи правил: правила взаємовідносин підприємства з зовнішнім середовищем (стратегія бізнесу) і правила встановлення рівноваги між власними внутрішніми змінними (організаційна концепція).

Портер М. [5], використовуючи ідею ланцюжка цінностей, пропонував стратегію розглядати як аналіз внутрішніх процесів і взаємодій між різними складовими організації, для того щоб визначити, як і де додається цінність. При цьому стратегія – це позиціонування організації щодо галузевого середовища [1; 3; 5].

Автор статті також вважає, що стратегія є не тільки планом, а комплексом рішень і дій. Таким чином, на думку автора, стратегія – сукупність правил, набір дій і підходів щодо досягнення заданих показників діяльності.

Портер М. правильно підкреслює, що при визначенні стратегії розвитку слід враховувати сферу діяльності, у якій вона досягається [5, с. 82].

Взагалі стратегія повинна виконувати такі завдання:

- синтезувати в собі технічні, технологічні, екологічні, економічні, управлінські та інші аспекти розвитку об'єкта управління;
- інтегрувати різні сторони керованого об'єкта, наприклад, для організації – місію, потенціал, структуру, корпоративну культуру, систему менеджменту та ін.;

– орієнтувати на досягнення не миттєвих завдань, а стратегічних цілей, що забезпечують задоволення стратегічних громадських, корпоративних та особистих інтересів;

– втілювати в собі наукові досягнення в галузі економіки, техніки, управління і інших наук;

– бути гнучкою, враховувати багатоваріантність стратегічних ситуацій, що виникають у просторі і в часі;

– концентрувати стратегічні та тактичні конкурентні переваги суб'єктів і об'єктів управління, зовнішнього середовища, знання, вміння і досвід всього колективу. У розробці стратегії повинні брати участь усі творчі працівники організації (системи), а відповідальність за кінцеві стратегічні результати (нульовий рівень дерева цілей) повинен нести перший керівник, за проміжні результати (інші рівні дерева цілей) – відповідні керівники та відповідальні виконавці;

– бути помірно ризикованою, але не занижувати стратегічні переваги конкурентів і не завищувати свої переваги.

На думку автора, створення власної стратегії на підприємстві неможливе без стратегічного мислення.

Таким чином, можемо стверджувати, що підприємство може потрапити в кризу, якщо не передбачати обставин, які змінюються у зовнішньому середовищі, і не відреагувати на них вчасно. Також одна з причин успіху – здатність весь час вносити корективи [6].

Для того щоб правильно сформулювати стратегію, необхідно знати, які види стратегій існують взагалі і які з них можуть бути вибрані для конкретного підприємства за тих чи інших обставин.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Миронова О. М.

Література: 1. Ансофф И. Стратегическое управление. М.: Прогресс, 1989. 519 с. **2.** Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. М.: Вильямс, 2000. 272 с. **3.** Минцберг Г. Стратегический процесс. СПб.: Питер, 2001. 688 с. **4.** Пастухова В. В. Стратегічне управління підприємством: філософія, політика, ефективність. Київ: КНТЕУ, 2002. 301 с. **5.** Портер М. Стратегія конкуренції. Київ: Основи, 1998. 408 с. **6.** Шершньова З. Є., Оборська С. В. Стратегічне управління. Київ: КНЕУ, 1999. 384 с.

СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА НА СТАДІЇ ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ – ЗРІЛІСТЬ

УДК 338.24:3

Ярославцева В. О.

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

Анотація. *Розглянуто особливості стадій життєвого циклу підприємства, що є основою для прийняття рішень у галузі планування розвитку, поліпшення якості товару. Визначено цільову стратегію підприємства на стадії зрілості як «лідера бізнесу».*

Ключові слова: *стратегія, планування, якість, підприємство, життєвий цикл, зрілість.*

Аннотация. *Рассмотрены особенности стадий жизненного цикла предприятия, что является основой для принятия решений в области планирования развития, улучшений качества товара. Определена целевая стратегия предприятия на стадии зрелости как «лидера бизнеса».*

Ключевые слова: *стратегия, планирование, качество, предприятие, жизненный цикл, зрелость.*

© Ярославцева В. О., 2016

Annotation. *The state discussed particularly steel enterprise life cycle, which is the basis for decision-making in development planning decisions, improve the quality of the goods. Defined target strategy predpriyatiyay stage of maturity, as "business leader".*

Keywords: *strategy, planning, quality, enterprise, lifecycle maturity.*

В сучасних умовах конкурентного ринкового середовища на будь-яких етапах життєдіяльності українських підприємств досить часто постає проблема вибору, розробки та формування обґрунтованої стратегії розвитку.

За останні роки вчені, які займалися проблемою стратегічного управління й розробкою стратегії підприємства, створили цілісну систему основних знань про стратегічне планування. Проблемам сприяння розвитку підприємств в умовах ринкової економіки та пошуку вирішення цих проблем присвячено багато праць учених-економістів: М. Афанасьєва [1], В. Гейця, О. Раєвнєвої [2], Б. Данилишина, О. Зеткіна, О. Котикової, Н. Кирич, О. Кузнєцова, Л. Мельника, В. Пономаренка [3], Т. Ткаченка [4], В. Герасимчук [5], З. Шершньової [6] та ін. Вони розглядали розвиток підприємств на засадах стратегічного планування з урахуванням специфіки української економіки. Проте для деяких підприємств, які знаходяться на стадії життєвого циклу – зрілість, достатньо складно розробити стратегію розвитку, тому ці дослідження потребують ґрунтовного вивчення та подальшого уточнення.

Метою цієї статті є теоретичне обґрунтування вибору стратегії підприємства на стадії життєвого циклу – зрілість. Використання концепції життєвого циклу підприємства у сфері стратегічного планування є на сьогодні актуальним і обґрунтованим як у теоретичному плані, так і з точки зору практичного втілення. Цілі підприємства завжди залежать від стадії його життєвого циклу, тому стратегії, зокрема маркетингові, обираються залежно від місцезнаходження підприємства на кривій життєвого циклу підприємства (ЖЦП).

Стратегій у підприємства може бути безліч, але всі вони базуються на основних можливих шляхах розвитку, серед яких ми будемо розрізняти прискорене зростання, зростання, стабілізацію та скорочення (табл. 1) [1].

Таблиця 1

Залежність цілей і стратегій підприємства від стадії його життєвого циклу

Стадії життєвого циклу	Цілі та стратегії підприємства
Створення	Виживання, формування передумов подальшого розвитку підприємства, обрання перспективних напрямів діяльності, забезпечення беззбитковості діяльності та мінімального прибутку
Зростання	Прискорене зростання обсягів продажу та прибутку, самофінансування, диверсифікація діяльності, формування іміджу
"Стійка" зрілість	Збалансоване зростання, диверсифікація діяльності, формування портфеля капіталовкладень
"Пасивна" зрілість	Збереження позицій, забезпечення середньої норми доходу; розвиток напрямів діяльності, що переслідують позаекономічні цілі
Занепад	Ліквідація або пошук додаткових імпульсів у діяльності підприємства шляхом реорганізації чи переорієнтації

На етапі зростання ЖЦТ зазначається різке збільшення обсягів продажів. Споживачі вже визнали товар із моменту його появи на ринку та продовжують купувати його, приклад починають наслідувати інші. Після проведеного аналізу життєвого циклу досліджуваного підприємства харчової галузі (м'ясокомбінат у Харківській області) було розроблено матрицю McKinsey, за допомогою якої було визначено його конкурентну позицію (рис. 1).

Рис. 1. **Матриця McKinsey для досліджуваного підприємства**

Досліджуючи матрицю McKinsey, видно, що підприємство потрапило у квадрант «Успіх» з високою привабливістю галузі та гарною конкурентною позицією. Для позиції «Успіх» характерний найвищий ступінь привабливості ринку та відносно сильні переваги на ньому. Підприємство, очевидно, буде безумовним лідером

або одним із лідерів на цьому ринку, а загрозою для нього може бути лише посилення деяких позицій окремих конкурентів. Тому стратегія підприємства, яке перебуває у такій позиції, повинна бути націлена на захист своєї позиції за допомогою додаткових інвестицій. Позиція "Лідер бізнесу" характеризується тим, що галузь є привабливою, і підприємство займає в ній ключові позиції, будучи лідером; потенційний ринок досить значний, темпи зростання ринку високі; слабких сторін у підприємства, а також загроз з боку конкурентів майже не помічено.

Можливі стратегії: продовжувати інвестування в бізнес, доки галузь продовжує зростати, для того щоб захистити свої провідні позиції; продовжувати інвестувати, поступаючись поточними вигодами для майбутніх прибутків, щоб якомога довше зберегти лідируючі позиції.

Залежно від темпів збільшення попиту ціни на товар залишаються на колишньому рівні або трохи знижуються. Підприємства же прагнуть утримати витрати на просування товару на колишньому рівні або трохи збільшують їх (щоб витримати конкуренцію), а також продовжують залучати потенційних споживачів за допомогою реклами та маркетингових зусиль. Прибутки від збільшення обсягу продажів зростають набагато швидше, ніж витрати, що призводить до зменшення співвідношення витрат на рекламу й обсягу продажів. Прибутки на цьому етапі зростають, оскільки витрати на рекламу розподіляють на більший обсяг продажів, і питомі виробничі витрати скорочуються швидше, ніж зменшуються ціна товарної одиниці. Проте з часом темпи зростання неминуче почнуть знижуватися. Менеджменту підприємства необхідно своєчасно визначити момент уповільнення темпів зростання виробництва і перейти до реалізації нових маркетингових стратегій.

Для того щоб максимально продовжити етап зростання, підприємство може звернутися до таких стратегій:

- поліпшити якість товару, надати йому нових властивостей і «зміцнити» його положення на ринку;
- вийти на нові сегменти ринку;
- розширювати нові діючі маркетингові канали та знайти нові;
- переключитися з реклами, спрямованої на збільшення ступеня обізнаності про товар, на рекламу, що стимулює переваги;
- знизити ціни, щоб залучити споживачів, для яких їх рівень є певним фактором придбання товару [4].

Всі перераховані маркетингові стратегії покликані зміцнити ринкові позиції підприємства-виробника.

Зазвичай виділяють три способи збільшення числа споживачів марки:

1) завоювання довіри споживачів, що не користуються товарами;

2) вихід на нові сегменти ринку;

3) обернення у «свою віру» клієнтів компаній-конкурентів [5].

Обсяг продажів може бути збільшений на стимулювання більш інтенсивного споживання товару покупцями. Для цієї мети використовуються три стратегії:

1) підприємство може спробувати переконати споживачів збільшити частоту використання товару;

2) постачальник може спробувати донести до покупців ідею про доцільність більш інтенсивного споживання продукту;

3) підприємство може прагнути відкрити нові можливості використання товару.

Підприємство має можливість стимулювати зростання обсягів продажів шляхом вдосконалення таких характеристик товару, як якість, властивості та зовнішнє оформлення.

Стратегія вдосконалення якості спрямована на вдосконалення функціональних характеристик товару – його довговічності, надійності, швидкодії, смаку. Нерідко перемога в конкурентній боротьбі залишається за тим, хто першим пропонує «новий вдосконалений продукт». Постачальники бакалійних продуктів називають цей процес «додатковим запуском» і рекламують нову добавку або товар як більш «міцний», «великий» або «найкращий». Ця стратегія ефективна доти, поки існує можливість поліпшити властивості продукту, поки досить багато споживачів готові заплатити за більш високу якість, поки покупці вірять твердженням про його підвищення.

Стратегія поліпшення властивостей спрямована на поліпшення характеристик товару, що роблять його більш універсальним, безпечним або зручним. Ця стратегія має кілька переваг. Періодично модернізуючи продукт, фірма набуває іміджу компанії-новатора та завойовує прихильність тих сегментів ринку, які цінують саме ці властивості. Основний недолік полягає в тому, що нові властивості легко копіюються конкурентами, і якщо фірма не буде постійно прагнути до лідерства, властивості, досягнуті колись, припинять приносити прибуток.

Стратегія поліпшення стилю спрямована на підвищення привабливості товару. Перевага стратегії поліпшення зовнішнього оформлення полягає в тому, що вона сприяє виділенню товару, наданню йому рис унікальності та завоюванню прихильності споживачів. Проте, реалізуючи її, підприємство стикається з низкою проблем. По-перше, дуже не просто вгадати, чи сподобається споживачам новий стиль товару, і якому саме воно

віддадуть перевагу. По-друге, зміна зовнішнього вигляду товару зазвичай передбачає відмови від старого, що може викликати негативну реакцію у споживачів.

Отже, треба знайти цільові орієнтири, що є вирішальними для успіху підприємства, ідентифікувати їх, виробити критерії та вжити заходів щодо їхнього досягнення на конкретних стадіях ЖЦП, в цьому буде полягати стратегія для досліджуваного підприємства. Вважаємо, що використання зазначених стратегій буде сприяти підвищенню ефективності виробничо-господарської діяльності підприємства на ринку. У подальших дослідженнях зосередимо увагу на розробленні алгоритму запровадження запропонованої стратегії для досліджуваного підприємства.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Іпполітова І. Я.

Література: 1. Афанасьев Н. В., Рогожин В. Д., Рудыка В. И. Управление развитием предприятия: монография. Харьков: ИД "ИНЖЭК", 2003. 184 с. **2.** Раєвнєва О. В. Управління розвитком підприємства: методологія, механізми, моделі: монографія. Харків: ВД "ІНЖЕК", 2006. 496 с. **3.** Пономаренко В. С., Пушкар О. І., Тридід О. М. Стратегічне управління розвитком підприємства: навч. посіб. Харків: Вид-во ХДЕУ, 2002. 640 с. **4.** Ткаченко Т. І. Стратегічне управління: навч. посіб. Київ: ЦУЛ, 2009. 396 с. **5.** Герасимчук В. Г. Стратегічне управління підприємством. Графічне моделювання: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2010. 360 с. **6.** Шершньова З. Є., Оборська С. В. Стратегічне управління: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2013. 384 с.