Молодіжний економічний вісник ХНЕУ ім. С. Кузнеця

№ 4

Електронний журнал

квітень 2017



ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

Молодіжний економічний вісник ХНЕУ ім. С. Кузнеця

№ 4

квітень 2017

Електронний журнал

Виходить раз на місяць

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

Затверджено на засіданні вченої ради університету протокол № 7 від 24.04.2017 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 ім. С. Кузнеця (головний редактор)

Афанасьєв М. В. – канд. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця
Внукова Н. М. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця
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, 2017

ЗМІСТ

Agarkova O. Human resources management as a strategic function in business 10

Ампонса А. А. Організаційно-правові заходи щодо запобігання банкрутству 12

Ареп'єва В. О. Проблема формування середнього класу в Україні 15

Babenko V. Improving of labour productivity 18

Баденіна О. О. Аналіз впливу факторів зовнішнього середовища на ефективну діяльність підприємства 19

Bazhanova A. A legislative base of marketing activity at the enterprise 21

Бакал Я. Ю. Правовий аналіз фіктивного банкрутства 24

Баскович Д. В. Аналіз рівня життя населення України 26

Батура М. В. Проблема дискримінації на ринку праці України та шляхи її усунення 29

Башина А. Є. Адаптація нового працівника на новому місці праці 32

Башина А. Є. Актуальні проблеми соціального захисту в умовах ринкових відносин 35

Бащенко Н. В. Аналіз соціально-економічного розвитку України 38

Berezovska V. The relationship between liquidity and profitability 41

Біда Д. О. Підвищення ефективності використання ресурсного потенціалу як напрям розвитку підприємницької діяльності 43

Білокудря А. В. Підбір персоналу як важлива складова кадрової безпеки організації 46

Boyko Y. Charitable organizations: from origins to modern times 48

Bredchenko A. Information technology in HR sphere 50

Бровко Е. Ю. Проблемы налогово-бюджетной политики в Украине 53

Burma V. Analysis of socially responsible marketing, as an enterprise business strategy 56

Бухаріна О. Інфляційні процеси в Україні 59

Варданян С. Г. Реклама и ее роль на рынке монополистической конкуренции (на примере Украины) 62

Василенко М. О. Ринок робочої сили в Україні та тенденції його розвитку 64

Васильєва Т. Ф. Проблеми сучасного акцизного оподаткування в Україні 67

Возгрива А. С. Особливості взаємодії суб'єктів туристичного ринку 69

Воробйов Д. А. Логістичні методи в управлінні підприємницькою діяльністю 72

Галій Т. В. Проблеми професійної працездатності людини 74

Галій Т. В. Свобода праці та заборона примусової праці 76

Гаркуша В. О. Актуальність судового прецеденту як джерела права в Україні 79

Gasparova A. Abstract of the article «the problem of unemployment» 82

Герус І. А. Соціально-трудовий конфлікт як складова формування емоційного стану колективу 85

Герус І. А. Формування ефективної системи мотивації 87

Глущенко Ю. М. Особливості динаміки ринку праці Харківської області 90

Golets A. Original marketing campaign as the key to a successful business world 93

Гончаренко А. И. Осуществление предпринимательской деятельности иностранцами на территории Украины 96

Гончарова И. Е. Проблема «мертвых душ» в современных акционерных обществах 98

GorbachenkoA. IT Project management. Empathy as a key to success 101

Гузей Л. О. Аналіз ринку праці в Україні 105

Демченко А. Т. Поведение потребителя и развитие социальных сетей в Украине 108

Демченко К. О. Заповіт як підстава виникнення спадкових відносин 110

Demchenko K. The role of motivation in human resource management 113

Драч Л. В. Інноваційний маркетинг на підприємствах України 115

Дудніков М. М. Систематизація підходів щодо оцінки конкурентоспроможності аграрних підприємств 119

Dukach A. Corporate social responsibility in the coffee industry 122

Дурдыбаев И. Д. Фискальная политика государства в условиях реформирования экономики Туркменистана 125

Жила Н. П. Правовые особенности увольнения сотрудников, владеющих конфиденциальной информацией 127

Загородняя А. Н. Проблемы монополизации экономики в Украине 130
Звягінцев П. А. Дослідження сутності поняття «мотивація праці» 133
Звягінцев П. А. Кадровий резерв як технологія управління професійною мобільністю персоналу 136
Зуй Ю. О. Діяльність ЮНЕСКО у сфері охорони культурної спадщини 138
Істомін О. О. Регулювання відпусток в Україні 141
Kaliniv A., Kivshar D. The role of information systems in Human Resource Management 144
Карпенко А. В., Демченко А. Т. Банковский сектор Украины: реалии и перспективы 146
Катькало І. В. Сутність матеріальної мотивації в управлінні персоналом підприємства 149
Kvitka N. The innovational approaches in Human Resource Management 151
Клименко О. В. Особливості бізнес-планування підприємницької діяльності в Україні 154
Ковальова А. А. Деякі проблемні аспекти щодо обмеження фізичних осіб у праві на заняття підприємницькою діяльністю 156
Ковальчук М. М. Особливості державної сучасної соціальної підтримки сімей в Україні 159
Козир І. О. Забезпечення національної конкурентоспроможності України в умовах глобалізації 161
Колодяжний І. С. Управління продуктивністю праці сучасного підприємництва 164
Корсікова Є. В. Шляхи підвищення ефективності використання трудових ресурсів промислових підприємств 167
Косенко М. В. Assessment center як метод оцінки професійних якостей топ-менеджерів 170
Коц Я. Р. Ринок олігополії: стан і проблеми розвитку в Україні 173
Kryvko V. The problems of the European Union 175
Крюкова Г. А. Офшорні зони: проблемні аспекти існування 178
Kukavska O. Franchising as a form of business organization 180
Куцевол В. О. Соціальна нерівність і бідність в Україні 183
Леонов М. Я. Анализ регуляторного законодательства Украины в сфере развития конкурентной среды 186
Линник М. С. Природні монополії та проблеми їх регулювання в Україні 189
Лісова Д. А. Проблема забезпечення ефективності підприємницької діяльності за рахунок організаційних змін 192

Лисовой М. О. Анализ инновационно-инвестиционного характера развития Украины 194

Litinskaya A. Mergers and acquisitions processes in Ukraine 197

Литовченко К. С. Прожитковий мінімум як показник соціального рівня держави 201

Літвінова А. А. Проблеми безробіття в Україні та їх наслідки 204

Львова М. Л. Управління оборотними коштами підприємства 207

Любчіч О. О. Роль держави в регулюванні інвестиційної діяльності в Україні 209

Лященко А. А. Роль кадрового аудиту в управлінні персоналом 212

Maliavina K. Digital fingerprinting technology 214

Маринюк А. О. Аналіз демографічної ситуації в Україні 216

Мєщанін Д. В. Проблема прийняття рішень в повсякденному житті споживачів 219

Миросенко В. І. Аудит найму персоналу та його процесу 222

Мирошніченко А. Р. Інвестиційна політика в Україні 224

Мірошниченко Є. С. Стан і динаміка безробіття в Україні 226

Мишура Н. А. Проблемы безработицы молодежи в современной Украине 228

Мороз А. П. Проблема бедности в Украине: реалии и перспективы решения 231

Мягков Д. С. Проблемы банковского сектора Украины и пути их решения на современной этапе 234

Науменко І. О. Управління кадровими ризиками як умова забезпечення економічної безпеки в підприємницькій діяльності 236

Низова М. В. Вплив соціально-психологічного клімату колективу на продуктивність праці 238

Никифорова К. В. Окремі аспекти правового регулювання інвестиційної діяльності в Україні 241

Ніконова А. І. Проблеми та перспективи розвитку підприємницької діяльності в Україні 244

Новак А. О. Управління формуванням фінансових ресурсів підприємства 247

Обрежа Д. Д. Исследование проблем инфляции в Украине 249

Остріков В. О. Аналіз інвестиційної політики в Україні 252

Panova M. Trade secrets and employee loyalty: law aspects 254

Пастушко А. І. Напрями вдосконалення роботи банків з проблемними кредитами 257

Пелипенко В. С. Вплив фіскальної політики держави
на галузь машинобудування в Україні 260

Петренко І. С. Правове регулювання іпотечного кредитування
та перспективи їх розвитку в Україні 263

Пєшкова А. І. Управління стійкістю підприємницької діяльності
на основі застосування інструментів фінансового менеджменту 266

Победоносцева Л. Н. Приватизация в Украине 268

Подніглазов К. Д. Вплив монополій на економіку України 270

Podoprigora A. La valeur du systéme bancaire dans l'économie
de marché moderne 273

Поздняк Д. А. Особливості безробіття в Україні
та шляхи його подолання.....276

Поклонський Е. В. Еволюція економічних поглядів на теорію криз:
теоретико-методологічний аспект 279

Поліщук М. Сучасні форми та системи заробітної плати 282

Полуляхова М. Ю. Удосконалення оцінки якості персоналу
на підприємстві 285

Помеліло А. С. Особливості системи мотивації персоналу
в підприємницькій діяльності в сучасних умовах
господарювання 287

Пономарева А. М. Досвід країн світу у формуванні
та розвитку людського капіталу 290

Роговец И. С. Способы профилактики и устранения
профессиональной деформации управленческого персонала 293

Роговец И. С. Особенности правового регулирования
материальной ответственности работодателя по трудовому
законодательству Украины.....297

Роговец И. С. Реалии и перспективы рынка труда Украины 300

Рагулін М. Г. Вплив підприємницької діяльності на розвиток
економіки країни 303

Рой М. Ю. Гейміфікація як ефективний мотиваційний
інструментарій високоякісної праці персоналу підприємства 305

Романескул Ю. О. Аналіз шоколадного ринку України:
реалії та перспективи 307

Романчик А. В. Місце науки й інновацій у розвитку
економіки України 310

Руденко К. В. Перспективи розвитку сільського
зеленого туризму в Україні 314

Рибчінська К. І. Якості підприємця та їх роль у забезпеченні
успіху підприємницької діяльності 316

Самойлова М. А. Состояние и тенденции развития
конкуренции в Украине 320

Седляр А. В. Формування та використання трудового потенціалу підприємства 323

Сидоренко А. А. Проблеми податкового обліку на малих підприємствах та шляхи їх вирішення 326

Sydorenko D. Economic security – new approaches in the context of globalization 330

Simperovich K. The role and adaptation process of employees in organization 332

Синицький М. О. Особливості обліку населення в Україні 334

Сінянський В. І. Соціально-економічні проблеми розвитку сільськогосподарських регіонів України 336

Ситнік Д. С. Удосконалення соціально-психологічного клімату колективу як засіб підвищення його трудової ефективності 339

Скакунова В. А. Взаємозв'язок економічної і соціальної ефективності в підприємництві 341

Скачко А. А. Регулирование безработицы в Украине 343

Скляр А. О. Розробка стратегії управління персоналом підприємства 346

Скрипниченко Р. О. Соціальні труднощі роботи з людьми похилого віку 349

Слобода А. С. Типовой договор как форма регулирования взаимоотношений между поставщиком (исполнителем) жилищно-коммунальных услуг 351

Смердюк М. М. Фінансові ресурси підприємства й ефективність їх використання 354

Соколов Д. С. Проблемы ценообразования в сельском хозяйстве 357

Соломка Д. О. Тіньовий сектор економіки України 361

Старченко О. О. Напрямки боротьби з безробіттям в Україні на ринку праці молоді 364

Степаненко М. М. Аналіз сучасного стану розвитку науки й освіти в Україні 367

Strukova M. Factors for increasing the competitiveness of small and medium-sized enterprises (SMEs) in Bulgaria 369

Таранова О. В. Деякі організаційно-правові засади запобігання корупції в Україні 371

Татевосян Д. А. Увольнение работника как крайняя мера дисциплинарного взыскания 374

Теличко Б. І. Еволюція інституту власності 376

Теличко Б. І. Основні зміни у проекті Трудового кодексу в контексті економіки праці 378

Топорова Л. Ю. Управління кадровою документацією
підприємства на основі міжнародних стандартів
якості ISO 9000.....381

Тороєва В. О. Правове регулювання обігу банківської таємниці.....384

Трощій А. Стан портфельного інвестування в Україні
в умовах економічної глобалізації.....386

Трут І. Ю. Діловий туризм як галузь економіки України.....389

Федоренко В. В. Проблеми мотивації праці
та шляхи їх вирішення.....392

Ханіна К.С. Ринок робочої сили в Україні
та тенденції її розвитку.....395

Цяпка І. І. Використання соціальних мереж у рекрутингу.....397

Chala Y. The Peculiarities of the Fe-male
and Male Leadership Styles.....400

Чалий В. В. Порівняльна характеристика основних ризиків
світових підприємств.....402

Черкасова Є. О. Електронна комерція.
Перспективи її розвитку в Україні.....404

Чернічкіна А.В. Фінансова безпека як основа стабільного
розвитку України.....408

Чернозьомова К. О. Розвиток зеленого туризму
в Харківській області.....411

Чупія А. Д. Проблеми працевлаштування молоді в Україні.....413

Шабленко А. І. Оцінка впливу інструментів HR політики
на конкурентоспроможність підприємства.....415

Шевченко Л. Ю. Удосконалення системи мотивації
праці робітників підприємства.....418

Шумейко С. О. Природні монополії та проблеми
їх регулювання в Україні.....421

Шурміль М. І. Напрями формування соціальної
відповідальності бізнесу в Україні.....424

Щебуняєв М. П. Стимулювання розвитку малого бізнесу інструментами
податкової політики з урахуванням досвіду країн ЄС.....427

Щербина Д. І. Досвід України та країн світу у розвитку науки й освіти.....431

Щербина О. Е. Систематизація класифікацій чинників
розвитку людського капіталу.....433

Щигарев С. О. Проблема притягнення до господарсько-правової
відповідальності суб'єктів господарювання.....436

Юдін С. О. Напрями формування соціальної відповідальності
бізнесу в Україні.....438

Yusupov Z. Modern international market entry strategies.....442

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AS A STRATEGIC FUNCTION IN BUSINESS

UDC 005.95/.96

O. Agarkova

The 3-d year student
of the economics and law faculty of KhNEU S. Kuznets

Annotation. *The article is devoted to the analysis of the significance of strategic human resources management. The main HR-strategies are considered. The worldwide successful companies are analyzed to identify the most effective HR-policy.*

Keywords: *human resources management, management principles and strategies, strategic function, successful organizations.*

Анотація. *Статтю присвячено аналізу важливості стратегічного управління трудовими ресурсами. Розглянуто HR-стратегії та проаналізовано всесвітньо відомі компанії з метою виявлення найбільш ефективної політики з управління трудовими ресурсами.*

Ключові слова: *управління трудовими ресурсами, принципи управління та стратегії, стратегічна функція, успішні організації.*

Аннотация. *Статья посвящена анализу стратегического управления трудовыми ресурсами. Рассмотрены HR-стратегии, и проанализированы всемирно известные компании с целью определения наиболее эффективной политики управления трудовыми ресурсами.*

Ключевые слова: *управление трудовыми ресурсами, принципы управления и стратегии, стратегическая функция, успешные организации.*

The importance of strategic human resource management begins in the human resource department. It is a critical component of employee well-being in any business, no matter how small. Human resources responsibilities include payroll, benefits, hiring and keeping up to date with state and tax laws. Many organizations see human capital development as a key principle to success in employee retention. Since human resources are a business-driven function, effectiveness depends on a thorough understanding of the strategic corporate direction, as well as the ability to influence key policies and decisions. In addition, human resource management challenges should be defined and solutions determined in order to succeed. It is evident why there is such an importance of strategic human resource management.

The aim of this article is the analysis of the significance of strategic human resources management and its impact on working efficiency. The tasks are to study the significance of strategic human resources management and its strategic function by the management principles used in successful companies.

To begin with, it is necessary to point out that humans are regarded as one of every company's asset so they need to be efficiently and effectively managed. One of the tool companies use to attract, retain and motivate its people according to organization's goals is Human Resources Management [1].

Human resources management was defined by P. Boxall and J. Purcell as 'an inevitable process that accompanies the growth of organizations [2]. The overall purpose of human resources management is to ensure that the organization is able to achieve success through people. D. Ulrich and D. Lake remarked: "HRM system can be the source of organizational capabilities that allows firms to learn and capitalize on a new opportunities" [3].

Strategic human resource management is regarded by personnel managers as an approach to the management of human resources that provides a strategic framework to support long-term business goals and outcomes. The approach is concerned with longer-term people issues and macro-concerns about structure, quality, culture, values, commitment and matching resources to future need. But strategic HRM is not just about strategic planning. It is also concerned with the implementation of strategy and the strategic behaviour of HR-specialists working with their line management colleagues on an everyday basis to ensure that the business goals of the organization are achieved and its values are put into practice [4].

There are such main components of HRM used in worldwide successful companies: organizational integration, competency development, learning management, employee relations, performance evaluation, process involvement, system enhancement [5].

All of these components are essential part of any successful organization which help to create an effectively strategy in business. We have considered human resources management strategies by the well-known companies which demonstrate its effectiveness in real business world (table 1).

© O. Agarkova, 2017

Table 1

Human resources management strategy in "Nestle" and "Ikea"

Component	Nestle	Ikea
Competency development	to ensure a shared responsibility, coaching	connectedness and cultural embeddedness
Learning management	to use 'upgrade program'	to ensure 'learning program for everyone'
Employee relations	to ensure 'respected workers'	to use informal training
Performance evaluation	to use program 'total rewards'	to use 'inspirational workplace'
Process involvement	to get 'joining Nestle'	inclusive management
System enhancement	to use a new developments and ideas	to ensure 'step forward program'

According to the table, we can conclude that there are some common components for achieving success performance in business, but every company has own principles align with the features, mission and goals of company. So, successful organizations need to have a good strategy which describes how a firm differentiates itself from competitors and its prioritizing objectives.

Strategy is the art of creating value. It provides the intellectual frameworks, conceptual models and governing ideas that allow a company's managers to identify opportunities for bringing value to customers and for delivering that value at a profit. In this respect, strategy is the way a company defines its business and links together the only two resources that really matter in today's economy: knowledge and relationships, an organization's competencies and customers.

Strategic human resource management (SHRM) is not just a function of the HR department - all managers and executives need to be involved because the role of people is so vital to a company's competitive advantage. In addition, organizations that value their employees are more profitable than those that do not. HR-management shows that successful organizations have several things in common, such as providing employment security, engaging in selective hiring, using self-managed teams, being decentralized, paying well, training employees, reducing status differences, and sharing information. The most successful organizations manage HR as a strategic asset and measure HR performance in terms of its strategic impact [6].

Human resources management is becoming increasingly important in organizations in modern business world and it is now becoming a strategic partner in helping a company for achieving success performance. So, any organization needs in a good strategy.

Supervisor – Doctor of Pedagogicals, Professor Borova T. A.

Literature: 1. Compensation and Benefits: Definition and Importance. URL: https://www.hr.com/en/app/blog/2010/02/compensation-and-benefits-definition-and importanc_g5kiosxm.html. **2.** Strategic human resource management. URL: http://www.hillintluk.com/wp35/wp-content/uploads/2013/03/strategic-human-resource-management-factsheets-cipd.pdf. **3.** Armstrong M. Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management Practice. India: Replika Press, 11th ed., 2009. **4.** Wilkinson A., Lewin D. The Oxford Handbook of Participation in Organizations. US: Oxford University Press Inc., 2010. **5.** Armstrong M. Armstrong's essential human resource management practice: a guide to people management. URL: http://vcm.qums.ac.ir/portal/File/ShowFile.aspx?ID=37cab6e4-75d6-4719-9e2b-fc1c8e55a6d0. **6.** The Changing Role of Strategic Human Resource Management in Principles of Management. URL: https://open.lib.umn.edu/principlesmanagement/chapter/16-3-the-changing-role-of-strategic-human-resource-management-in-principles-of-management/.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАХОДИ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ БАНКРУТСТВУ

УДК 349.2

Ампонса А. А.

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

Анотація. *Розглянуто організаційно-правові заходи щодо запобігання банкрутству, а також проблеми та правові причини, що пов'язані з цим. Проаналізовано роль учасників та обрано найкращі механізми зусунення банкрутства підприємства.*

Ключові слова: *санація, банкрутство, мирова угода, ліквідація, неплатоспроможність, шляхи подолання банкрутства.*

Аннотация. *Рассмотрены организационно-правовые меры по предупреждению банкротства, а также проблемы и правовые причины, связанные с этим. Проанализирована роль участников, и выбраны лучшие механизмы по устранению банкротства предприятия.*

Ключевые слова: *санация, банкротство, мировое соглашение, ликвидация, неплатежеспособность, пути преодоления банкротства.*

Annotation. *The organizational and legal measures to prevent bankruptcy was considered also the problems and legal reasons associated with it. The role of the participants were selected and the best mechanisms to address bankruptcy.*

Keywords: *sanitation, bankruptcy, the agreement of lawsuit, liquidation, insolvency, ways of overcoming the bankruptcy.*

Період переходу економіки України до ринкових відносин супроводжується кризою неплатежів, господарською взаємною заборгованістю, накопиченням боргів. Одним ііз механізмів правового захисту від таких проблем є процедура банкрутства. З одного боку, банкрутство дозволяє „відсіювати" неефективні підприємства, а з другого – сприяє оздоровленню господарюючих суб'єктів, що опинилися в тимчасових фінансових труднощах.

Банкрутство – це невід'ємний елемент ринкової економіки. Нормативно-правова база, що існувала до 2001 р. в Україні, яка регламентувала процес банкрутства, призвела до того, що великі підприємства отримали можливість, не лякаючись банкрутства, продовжувати поглиблювати кризу неплатежів.

Згідно з ч. 2 ст. 209 ГК банкрутством вважається нездатність боржника відновити свою платоспроможність і задовольнити визнані судом вимоги кредиторів інакше як через застосування визначеної судом ліквідаційної процедури. З порівняльного аналізу назви ст. 209 ГК "Неспроможність суб'єкта підприємництва" і змісту цієї статті можна дійти висновку, що законодавець вживає терміни "нездатність" і "неспроможність" як тотожні (це важливо, оскільки Закон "Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом" оперує терміном "неспроможність") [1].

До числа суб'єктів банкрутства за законодавством можуть бути віднесені як юридичні, так і фізичні особи.

Згідно з абз. 5 ст. 1 Закону України "Про поновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом" суб'єктом банкрутства (банкрутом) визнається боржник, неспроможність якого виконати свої грошові зобов'язання встановлена господарським судом. Суб'єктами банкрутства не можуть бути відокремлені структурні підрозділи юридичної особи (філії, представництва, відділення тощо) [2].

Як випливає з визначення, поняття суб'єкта банкрутства законодавець дає також і через поняття боржника. Згідно з указаним Законом боржник – суб'єкт підприємницької діяльності, спроможний виконати свої грошові зобов'язання перед кредиторами, у тому числі зобов'язання щодо сплати податків і зборів (обов'язкових платежів), протягом трьох місяців після настання встановленого строку їх сплати (ст. 1 ЗУ «Про поновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом») [2].

Відповідно до ч. 4 ст. 5 Закону суб'єктами банкрутства можуть бути юридичні особи, які діють у формі споживчого товариства, благодійного чи іншого фонду [2].

Інститут банкрутства містить у собі групи спеціальних норм – процедур банкрутства. Таких процедур чотири: розпорядження майном, санація, ліквідація та мирова угода.

Згідно зі ст. 1 ЗУ «Про поновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» розпорядження майном боржника – це система заходів щодо нагляду та контролю за управлінням і розпорядженням

© Ампонса А. А., 2017

майном боржника з метою забезпечення збереження та ефективного використання майнових активів боржника, а також проведення аналізу його фінансового становища.

Розпорядження майном – це сама перша судова процедура, яка застосовується до боржника. Вона не застосовуються лише у випадках спрощеного порядку банкрутства (ст. 51, 52), щодо громадян-підприємців (ст. 48) [2].

Задачі процедури розпорядження полягають у: збереженні майнових активів боржника; виявленні кредиторів; складанні та затвердженні реєстру грошових вимог кредиторів; проведенні перших загальних зборів кредиторів; прийнятті рішення про перехід на наступну стадію процедури банкрутства.

Процедура розпорядження майном – дуже важливий, складний етап у справі про банкрутство. Від того, як пройде розпорядження майном, буде залежати подальша доля боржника. Тут максимально ярко знаходить своє відображення принцип конфлікту інтересів. Іде узгодження думок, поглядів та інтересів усіх учасників справи.

Процедура розпорядження вводиться при порушенні справи про банкрутство або на підготовчому засіданні (ст. 13 п. 1 Закону).

Строк процедури розпорядження складає 6 місяців і може бути подовжений або скорочений судом за клопотанням комітету кредиторів, розпорядника майном або власника (органу, уповноваженого керувати майном (ст. 13 п. 7 Закону). У випадках, передбачених Законом, процедура розпорядження майном має більший строк. Так, відносно фермерського господарства строк розпорядження не може перевищувати 15 місяців і може бути подовжено на один рік (ст. 50 п. 6, 7 Закону) [2].

З моменту порушення справи про банкрутство суд вводить мораторій на задоволення майнових вимог кредиторів.

Одним із інструментів, за допомогою якого відновлюється платоспроможність боржника, є мораторій на задоволення вимог кредиторів.

Таким чином, процедура розпорядження майном боржника – це система заходів щодо нагляду та контролю за управлінням і розпорядженням майном боржника з метою забезпечення збереження й ефективного використання майнових активів боржника та проведення аналізу його фінансового становища. Вона вводиться після порушення провадження по справі про банкрутство.

Санація є системою заходів, що здійснюються під час провадження по справі про банкрутство з метою попередження визнання боржника банкрутом і його ліквідації, яка спрямована на оздоровлення фінансово-господарського положення боржника, а також задоволення в повному обсязі або частково вимог кредиторів шляхом кредитування, реструктуризації підприємства, боргів і капіталу і (або) зміну організаційно-правової та виробничої структури боржника (ст. 1 ЗУ «Про поновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом»).

Тривалість процедури санації складає дванадцять місяців і може бути подовжена не більше, ніж на шість місяців. Для містоутворюючих, особливо небезпечних підприємств Закон допускає подовження строку санації на 10 років за наявності клопотання органу місцевого самоврядування або центрального органу виконавчої влади, які зобов'язалися за зобов'язаннями боржника (ст. 42, 43 Закону) [2].

З моменту введення процедури санації арешт на майно боржника та інші обмеження дій боржника з розпорядження його майном можуть бути накладені виключно в межах процедури санації. Це означає, що ні податкова інспекція, ні державна виконавча служба, ні інші юрисдикційні органи не вправі обмежити майнові дії боржника. Тільки арбітражний керуючий по справі про банкрутство має такі повноваження.

Іншим важливим елементом фінансового оздоровлення є додатковий мораторій по сплаті неустойки та збитків, що виникли в процедурі розпорядження майном. Сутність його полягає в тому, що після закінчення або дострокового припинення процедури санації неустойка (штраф, пеня), а також суми завданих збитків, які боржник зобов'язаний сплатити кредиторам за грошовими зобов'язаннями по сплаті податків та зборів (обов'язкових платежів), можуть бути заявлені до сплати в розмірах, які були на день прийняття рішення про санацію, з урахуванням положень мирової угоди щодо відстрочки і (або) розстрочки, прощення боргів.

Отже, санація це – система заходів, що здійснюються під час провадження у справі про банкрутство з метою запобігання визнання боржника банкрутом та його ліквідації, спрямована на оздоровлення фінансово-господарського становища боржника, а також задоволення в повному обсязі або частково вимог кредиторів шляхом кредитування, реструктуризації підприємства, боргів і капіталу та (або) зміну організаційно-правової та виробничої структури боржника. Отже, процедура санації спрямована на оздоровлення фінансово-господарського становища боржника з метою запобігання визнання боржника банкрутом та його ліквідації.

Під мировою угодою по справі про банкрутство розуміється домовленість між боржником і кредиторами відносно відстрочки і (або) розстрочки, а також прощення (списання) кредиторами боргів боржника, що оформлюється угодою сторін [2]. Мирова угода є особливою (специфічною) угодою, в якій є свої ознаки, які відрізняють її від подібних цивільно-правових угод.

По-перше, мирова угода укладається під час процедури банкрутства.

По-друге, вона вступає у силу з моменту затвердження її господарським судом.

По-третє, сторони угоди не можуть у подальшому вносити зміни.

По-четверте, сторони угоди не можуть самостійно її розірвати. Для цього необхідно рішення господарського суду.

По-п'яте, розірвання мирової угоди або визнання її недійсною тягне відновлення провадження по справі про банкрутство та відновлення попередніх вимог у незадоволеній частині.

Мирова угода є глобальною та охоплює всіх кредиторів: забезпечених заставою, вимог другої та наступних черг, визначених ст. 31 Закону [2]. Так, у ст. 604 ЦК України припинення зобов'язання за угодою сторін передбачає новацію, тобто заміну одного зобов'язання іншими між тими ж особами. Прощення боргів як одна з форм припинення зобов'язань за угодою сторін – це звільнення кредитором боржника від обов'язків по сплаті боргу (ст. 605 ЦК України) [3].

Таким чином, мирова угода це – домовленість між боржником і кредитором (групою кредиторів) про відстрочку та (або) розстрочку платежів або припинення зобов'язання за угодою сторін (далі – прощення боргів). На відміну від процедури санації, мирова угода спрямована на відновлення платоспроможності боржника шляхом відстрочки та (або) розстрочки платежів або припинення зобов'язання за угодою сторін (далі – прощення боргів) між боржником і кредиторами.

Відповідно до ст. 1 Закону ліквідація – це припинення діяльності суб'єкта підприємницької діяльності, визнаного господарським судом банкрутом, з метою здійснення заходів щодо задоволення визнаних судом вимог кредиторів шляхом продажу його майна.

Ця процедура є заключною у справі про банкрутство, і вийти з неї можна тільки одним шляхом – через мирову угоду. У процедурі ліквідації немає фінансового оздоровлення – тут вже реалізовується майно боржника. Вона менш ефективна, ніж процедура санації, оскільки при реалізації майнових активів боржника кредитори отримують в п'ять-десять разів менше їх балансової вартості. З іншої сторони, ліквідація боржника – це крайній захід отримання заборгованості та її списання за бухгалтерською звітністю [2].

Загальний строк ліквідаційної процедури не може перевищувати дванадцять місяців. За необхідності суд може подовжити цей строк ще на шість місяців [2].

Процедура ліквідації має такі етапи: введення процедури; формування та оцінка ліквідаційної маси; реалізація майна боржника; задоволення вимог кредиторів; затвердження звіту ліквідатора.

Про визнання боржника банкрутом і відкриття ліквідаційної процедури господарський суд приймає постанову. Такий акт обумовлює настання для боржника таких правових наслідків:

– підприємницька діяльність боржника завершується закінченням технологічного циклу з виготовлення продукції у випадку можливості її продажу; строк виконання всіх грошових зобов'язань банкрута та зобов'язань по сплаті податків і зборів (обов'язкових платежів) вважається таким, що настав; припиняється нарахування неустойки (штрафу, пені), процентів та інших економічних санкцій по всіх видах заборгованості банкрута; відомості про фінансове становище банкрута перестають бути конфіденційними чи становити комерційну таємницю;

– укладення угод, пов'язаних із відчуженням майна банкрута чи передачею його майна третім особам, допускається в порядку, передбаченому цим розділом; скасовується арешт, накладений на майно боржника, визнаного банкрутом, чи інші обмеження щодо розпорядження майном такого боржника. накладення нових арештів або інших обмежень щодо розпорядження майном банкрута не допускається;

Ця судова процедура застосовується у випадку, коли інші судові процедури не дали бажаного результату щодо боржника або їх введення було недоцільним.

Застосування механізму банкрутства шляхом санації або ліквідації підприємств-боржників сприятиме прискоренню відновлення виробництва, більшій продуктивності економічного потенціалу країни. Заходи по усуненню банкрутства підприємства пов'язані з ефективним управлінням його фінансами та виробництвом, правильним визначенням стратегічних цілей і тактики їх реалізації Для того щоб забезпечити сталий розвиток України, держава повинна контролювати процес розповсюдження банкрутства та вдосконалити політику управління і запобігання банкрутству.

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

Література: 1. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом: Закон України від 14.05.1992 № 2343-XII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.

gov.ua/laws/show/2343-12/page. **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.** Про Порядок надання дотації працедавцю за рахунок коштів Фонду соціального страхування інвалідів на створення спеціальних робочих місць для інвалідів, зареєстрованих у Державній службі зайнятості: Постанова КМУ від 27.12.2006 № 1836 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0075-01.

ПРОБЛЕМА ФОРМУВАННЯ СЕРЕДНЬОГО КЛАСУ В УКРАЇНІ

УДК 330.564.2:316.343.654(477)

Ареп'єва В. О.

Студент 1 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано критерії належності населення до середнього класу. На основі цього аналізу проведено порівняння середнього класу в Україні та в економічно розвинених країнах. Виділено особливості та перешкоди його формування в Україні. Сформовано завдання стратегії збільшення частки середнього класу.*

Ключові слова: *середній клас, рівень доходу, критерії формування середнього класу.*

Аннотация. *Проанализированы критерии принадлежности населения к среднему классу. На основе этого анализа проведено сравнение среднего класса в Украине и в экономически развитых странах. Выделены особенности и препятствия его формирования в Украине. Сформированы задачи стратегии увеличения доли среднего класса.*

Ключевые слова: *средний класс, уровень дохода, критерии формирования среднего класса.*

Annotation. *The article analyzes the criteria for the population's belonging to the middle class. Based on this analysis, a comparison of the middle class in Ukraine and in economically developed countries was carried out. Features and obstacles to its formation in Ukraine were designated. The tasks of the strategy of increasing the middle class share have been formed.*

Keywords: *middle class, income level, criteria for the formation of the middle class.*

Актуальність теми дослідження. Останнім часом проблема формування середнього класу в Україні є достатньо гострою темою для обговорення як в колах економістів, так і в колах фахівців інших спеціальностей. Про необхідність його підтримки вже довго говорять політики та соціологи. Профсоюзи взагалі вважають середній клас підгрунтям для стабільного зростання і розвитку економіки нашої країни, і що саме він має стати пріоритетом державної політики. Головна проблема полягає в тому, чи існує в Україні цей прошарок суспільства, та чи є в нього перспективи розвитку, саме тому ця тема є дуже актуальною в наш час і особливо в нашій країні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемі формування середнього класу присвячено праці українських учених, таких як І. К. Бондар [1], І. А. Мейжис [3], О. В. Дроздова [3], В. М. Співака [7], П. О. Безпалько [9], Л. М. Усаченко [10] та ін.

Постановка проблеми. Метою дослідження є аналіз та визначення проблем формування середнього класу на сучасному етапі в економіці України.

Результати дослідження. Середній клас у багатьох країнах є основою економічної та соціальної стабільності. Крім того, саме на нього орієнтується переважна більшість компаній, що виробляють споживчі товари, бо саме він формує масовий попит. Також існує думка, що саме середній клас створює моральні стандарти, норми поведінки суспільства і є прикладом для наслідування для інших прошарків [8].

© Ареп'єва В. О., 2017

Але це поняття понині не має єдиного підходу до визначення. Щоб більш точно сформувати уявлення про середній клас, необхідно розглянути традиційні критерії приналежності до нього. Хоча навіть вони можуть значно відрізнятися у різних країнах. Серед більш загальних і традиційних виділяють: рівень доходу, житлові умови, можливість відкладення та заощадження коштів, наявність певного набору дорогого майна (автомобіль, обладнаний технікою житло), можливість купувати платні соціальні послуги, активна громадянська позиція, рівень освіти та професійної підготовки, характер праці, дотримання соціально-етичних норм, наявність достатньої кількості вільного часу та самоідентифікація, тобто відношення кожної людини до свого соціального статусу та матеріального положення [5].

Маючи перелік характеристик середнього класу, можна оцінити його кількість в Україні та порівняти з економічно розвиненими країнами. Порівняння наведено в табл. 1. Згідно з вищенаведеними критеріями у розвинених країнах до цього класу відносять громадян, дохід яких становить не нижче 25 000 дол. за рік, при чому ця цифра є нижньою межею належності до середнього класу. Верхня межа взагалі досягає 100 000 дол., що для українців на сьогодні є недосяжною сумою.

Таблиця 1

Порівняння характеристик середнього класу в економічно розвинених країнах і в Україні

Критерій порівняння	Розвинені країни	Україна
Рівень доходу, за рік	$25 000–$100 000	$3 000–$15 000
Частка середнього класу, за рівнем доходу	60%	8%
Освітньо-кваліфікаційний рівень	Високий	Високий
Споживча поведінка	Активна	Активна
Витрати на охорону здоров'я, % від сукупних витрат	8	4
Витрати на відпочинок, % від сукупних витрат	5	1
Витрати на одяг і послуги, %	3	6
Витрати на продукти харчування, %	13	53
Можливість купівлі автомобіля, відпочинку за кордоном	Наявна	Частково наявна
Громадянська позиція	Активна	Частково активна
Самоідентифікація	40–70 %	20–40 %

Джерело: сформовано автором на основі [6]

Якщо взяти цей критерій за основу для порівняння, то говорити про наявність середнього класу в Україні не доводиться. Середньорічний дохід українця, який відповідно до соціологічних досліджень відносить себе до середнього класу, в сьогоднішній Україні становить близько 60-100 тис. грн у рік (з урахуванням неофіційних доходів). Більша частина українців, які відносять себе до цього класу, отримує річні доходи нижче рівня 6000 дол. на рік, ця сума є офіційним порогом бідності жителів європейських країн, встановленим ООН [5]. Відповідно, за рівнем доходів порівняно з європейськими країнами ці люди належать до найбідніших соціальних верств українського суспільства. Хоча зрозуміло, що оцінювати середній клас за рівнем доходу, прийнятим у розвинених державах, є недоцільним, оскільки рівень цін у нашій країні також значно відрізняється від європейських. Наприклад, білет у кіно в Україні коштує трохи більше 2 євро, в той час як у Польщі його ціна становить 4 євро, в Італії та Німеччині – 8 євро, у Великобританії – приблизно 10 євро, у Швейцарії його ціна досягає 17 євро. Вартість послуг таксі у нашій країні в два рази нижча, ніж у Польщі та Китаї, у 8 разів нижча, ніж у США, та в 10 разів нижча за його ціну у Великобританії. До того ж в Україні – найдешевші продукти харчування порівняно з сусідами й іншими країнами Європи та світу. Але цьому є логічне пояснення: в Україні – найнижчі зарплати в Європі. Згідно з останнім звітом Держкомстату середня зарплата в Україні – 5034 грн, це майже в 4 рази менше, ніж у Польщі, у 12 раз менше, ніж в Німеччині та Великобританії. Саме тому визначення належності до середнього класу в Україні не може проводитись за рівнем доходу, межі якого прийняті для західноєвропейських країн і США.

За рівнем доходу, більш прийнятним для України, ситуація виглядає таким чином: згідно з даними Державної служби статистики в 2015 році 91,3% українців отримували до 3720 гривень доходу на місяць. В останні 8,7% і потрапляє український середній клас. Але людину з мінімальним доходом не можна віднести до середнього класу. У 2015 році в Україні заробітну плату понад 10 тисяч гривень отримували 7,2 % працівників [6]. Саме їх і можна віднести до цього середнього класу. Цей відсоток (8 %) значно відрізняється від частки середнього класу в загальній кількості населення у розвинених країнах – 60 %, що звісно є показником складної ситуації у нашій державі.

Також згідно з даними, наведеними в табл. 1, важливою характеристикою середнього класу є рівень професійно-освітньої підготовки, який в Україні є дійсно високим, навіть порівняно з економічно розвиненими

країнами. Це може бути зумовлено невисокою вартістю навчання та відносною легкістю вступу до ВНЗ. Якщо порівнювати цю ситуацію з навчанням у західних країнах, стає очевидним, що отримати вищу освіту, наприклад, в США – значно важче, ніж в Україні.

З метою визначення стану та перспектив формування середнього класу в українському суспільстві необхідно виділити фактори, які цьому перешкоджають [3]. Серед них можна виділити такі:

1. Законодавчі – недосконале законодавство; бюрократія.

2. Економічні – існування тіньової економіки; збільшення частки соціальних витрат держави на підтримку найбідніших верств населення за відсутності спрямованої економічної політики на формування середніх верств населення; зменшення працездатного сільського населення.

3. Соціально-політичні – відсутність політичних партій, які б не тільки декларували цінності середнього класу, але і ставили відповідні політичні цілі; соціальна безвідповідальність еліти; орієнтація влади переважно на інтереси верхньої верстви суспільства та підприємництва; відсутність консенсусу всередині правлячої еліти й серед більшості населення; корупція.

4. Культурні – немає явних ознак формування в середньому класі групової ідентичності; взаємна неадекватність очікувань у поведінці підприємців і найманих робітників; відсутність мети розвитку суспільства.

Таким чином, обов'язковою для нашої держави повинна стати розробка стратегії формування, розвитку та соціального захисту повноцінного середнього класу.

До найважливіших завдань стратегії слід віднести такі: реформування податкової політики, забезпечення справедливого розподілу заробітної плати відповідно до вкладеної праці, знищення корупції в системі органів влади; вдосконалення законодавчої бази, введення суворого контролю за виконанням чиновниками прийнятих рішень; забезпечення доступу громадян до прийняття управлінських і політичних рішень, створення сприятливого середовища для розвитку малого і середнього бізнесу, формування якісно нового прозорого ринкового середовища, скасування привілеїв заможним верствам населення, гарантування кожному громадянинові однаково високих стандартів лікування, забезпечення рівного доступу до середньої та вищої освіти тощо [4].

Таким чином, на основі аналізу процесу та перешкод формування середнього класу в сучасному українському суспільстві можна зробити висновок, що нинішнє становище населення майже не сприяє розвитку українського середнього класу. Щодо перспектив у найближчому майбутньому, то за умов відсутності усунення перерахованих факторів, що заважають його розвитку, може вийти так, що потенціальний за своїми можливостями і розумовими здібностями середній клас залишиться серед бідних верств населення в умовах сприяння для багатих.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мащенко М. А.

Література: 1. Бондар І. К., Бугаєнко Є. О., Бідак В. Я. Середній клас України: теорія та сучасні тенденції становлення. Київ: Корпорація, 2004. 581 с. **2.** Проблеми становлення середнього класу як основи розвитку громадянського суспільства в Україні: аналіт. записка/Національний інститут стратегічних досліджень. URL: http://www.niss.gov.ua/articles/265/. **3.** Мейжис І. А., Дроздов О. В. Середній клас в Україні. *Наукові праці. Соціологія.* 2012. Вип. 172. Т. 184. С. 85–88. **4.** Средний класс в Украине: проблемы защиты и перспективы развития // Интернет-бизнес и экономика. URL: http://8cent-emails.com/srednij-klass-ukraine-problemy-zashhity-perspektivy-razvitija/. **5.** Розвиток середнього класу. Громадська ініціатива. URL: http://www.middleclass.org.ua/sredniy-klass-v-ukraine-tseli-i-zadachi/. **6.** Державна служба статистики України: офіц. сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/. **7.** Співак В. М. Середній клас – фундамент демократичного суспільства. *Держава і право. Юридичні і політичні науки.* 2002. Вип. 18. С. 378–382. **8.** Центр Разумкова. Середній клас – передумова демократичної перспективи України. *Національна безпека і оборона.* 2008. № 7. С. 2–4. **9.** Безпалько П. О. Ідентифікація середнього класу: проблеми та перспективи. URL: http://h.ua/story/108402. **10.** Усаченко Л. М. Становлення середнього класу як основа розбудови громадянського суспільства в Україні. *Теорія та практика державного управління.* 2008. № 3. С. 157–170.

IMPROVING OF LABOUR PRODUCTIVITY

UDC 331.108

V. Babenko

The 3-d year student
of the economics and law faculty of KhNEU S. Kuznets

Annotation. *This article describes some effective ways whichimprove productivity and can help the company to reach a new level in the market economy.*

Keywords: *productivity, measurement, labour, improvement.*

Анотація. *Описано деякі ефективні способи, які покращують продуктивність і допомагають компанії вийти на новий рівень в умовах ринкової економіки.*

Ключові слова: *продуктивність, вимір, праця, поліпшення.*

Аннотация. *Описаны некоторые эффективные способы, повышающие производительность и помогающие компании выйти на новый уровень в рыночной экономике.*

Ключевые слова: *производительность, измерение, работа, улучшение.*

This article is topical because there are number of factors that directly affect the productivity of labour, and it is important for any organization to study and identify those factors and take an appropriate action for improving thelabour productivity.

The aim of this paper is analyzing the ways which improve productivity and highlight the most effective.

Productivity is one of the key components of every company's success and competitiveness inthe market.Labour productivity is a revealing indicator of several economic indicators as it offers a dynamic measure of economic growth, competitiveness, and living standards within an economy. It is the measure of labour productivity which helps explain the principal economic foundations that are necessary for both economic growth and social development. In general labour productivity is equal to the ratio between a measure of output volume (gross domestic product or gross value added) and a measure of input use (the total number of hours worked or total employment) [1]. In general, productivity signifies the measurement of how well an individual entity uses its resources to produce outputs from inputs. Moving beyond this general notion, a glance at the productivity literature and itsvarious applications quickly reveals that there is neither a consensus as to the meaning nor a universally acceptedmeasure of productivity. Attempts at productivity measurement have focused on the individual, the firm,selected industrial sectors, and even entire economies [2].

Increase of labor productivity takes place when the share of live work decreases, and the specific weight of the substantiated work increases. This growth happens in such a way that the total amount of work consisting in goods is reduced. The labor method of measurement of labor productivity characterizes the relation of standard costs to the actual expenses of working hours. There are a few myths surrounding productivity improvement. One commonly held belief is that what is important is to improve the profitability of a company, and that it is sufficient to put all our efforts in increasing it.

However, this is a myth. A management which concerns itself only with improving profitability is short-sighted. A company cannot expect to continuously reap profits if it does not take care of its productivity. Take for example a company which does not invest in better capital or in training its employees. No doubt it earns a lot more in the short-term because it does not incur these additional investment expenses. However, companies which invest now are later able to take advantage of the benefits of their investments and produce better products at more competitive rates. These companies pose a challenge to the short-sighted companies, who will then find their profit dwindle after some time.

Another myth is that improving labour productivity is not important because labour costs do not take up a large part of total costs. Since labour cost in Singapore is generally a small percentage of total costs, it is a waste of time to try to improve our labour productivity. This is another myth [3].

Improving productivity means improving gross revenues and profits. As a manager, finding ways to improve productivity may mean making adjustments in employee training, modernizing equipment or creating motivational incentives to boost employee morale and energy. In this paper we describe the most effective ways of improving productivity such as: employee training, incentive programs and modernization.

Employee training may be job specific or it can be generalized to an overall corporate code of standards or safety issues. The more an employee knows, the more productive he can be. The Wentworth Mansion in South Carolina has received a Five Diamond Award four years in a row for exceptional customer service [4]. Management attributes it success

© V. Babenko, 2017

and recognition on training lower tier employees on higher tier tasks, allowing people to cover more job duties when staff is short or overwhelmed. Training employees on safety and ethics will also reduce downtime where injuries or internal conflict are preventing employees from focusing on the task at hand.

An incentive program may be anything from a sales contest to offering more empowerment to employees. People tend to respond to extra rewards, putting the extra effort in to win a gift card or prize. Beyond spending more to get more productivity out of employees, a small business can examine the possibility of encouraging greater autonomy in employees. A study by Locke and Brause, "Does Monitoring Improve Labor Standards? Lessons from Nike," suggests that monitoring employees only improves productivity when other factors of productivity are being implemented. Essentially, micro-management alone doesn't seem to improve productivity, since employee stress increases when someone is always looking over their shoulders. But when close monitoring is coupled with modernization or new training implementations, the monitoring can be valuable in determining what is working and what isn't. As a small business manager, listen to employee feedback from all levels of operations to make employees feel like part of the process and implement what makes sense.

Modernization means updating machinery, computers and any other equipment that employees may utilize in day-to-day operations. The faster equipment works, the faster employees are able to get tasks done. In many cases, modern machinery reduces the effort workers need to exert, reducing fatigue and overall stress on the job. As a result, labor and productivity are improved. Something as simple as upgrading desktop computers so spreadsheet computations are performed faster allows employees to move from one task to another more efficiently [4].

Labour productivity is a key factor in determining long run economic growth. Improvements in labour productivity enable firms to produce more for lower costs. Without growth in labour productivity, it would be difficult to have strong economic growth. Also, rising labour productivity helps to keep costs and inflation low. The most important is improvements in labour productivity can help to boost the competitiveness of exports.

Supervisor – Doctor of Pedagogicals, Professor Borova T. A.

Literature: 1. What is productivity? URL: http://www.businessdictionary.com/definition/productivity.html. **2.** A study of various factors affecting labour productivity and methods to improve it. *Journal of Civil Engineering and Management.* 2007. Vol. 13 (4). P. 245–254. **3.** Some Myths on Productivity. URL: http://www.sgpc.sg. **4.** Cooper I. K. Labor productivity: questions of the theory and practice, 2000.

АНАЛІЗ ВПЛИВУ ФАКТОРІВ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА НА ЕФЕКТИВНУ ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 338.24:640.41

Баденіна О. О.

Студент 5 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Визначено та систематизовано чинники впливу зовнішнього середовища. Досліджено вплив чинників середовища на ефективну діяльність підприємства.*

Ключові слова: *зовнішнє середовище, фактори впливу, ефективність.*

© Баденіна О. О., 2017

Аннотация. *Определены и систематизированы факторы влияния внешней среды. Исследовано влияние факторов окружающей среды на эффективную деятельность предприятия.*

Ключевые слова: *внешняя среда, факторы влияния, эффективность.*

Annotation. *Defined and systematized influences of the environment. In the article the influence of environmental factors on the effective activity of the enterprise.*

Keywords: *the external environment, the impact of factors, efficiency.*

В наш час будь-яке підприємство є відкритою системою та залежить від зовнішнього середовища та багатьох чинників: постачання ресурсів, енергії, кадрів, споживача. Стратегічне управління на всіх його стадіях передбачає проведення аналізу навколишнього середовища компанії. Процес дослідження навколишнього середовища передбачає вивчення трьох її складових: зовнішнього середовища, безпосереднього оточення, внутрішнього середовища компанії.

Аналіз зовнішнього середовища являє собою процес, за допомогою якого розробники стратегічного плану контролюють зовнішні щодо організації фактори, щоб визначити можливості та загрози для фірми.

Аналіз безпосереднього середовища розкриває той потенціал, на який може розраховувати організація в конкретній боротьбі у процесі досягнення своїх цілей. Такий аналіз дозволяє ліпше зрозуміти цілі організації, правильно сформулювати місію. В цілому безпосереднє оточення аналізується за такими основними компонентами: покупці, постачальники, конкуренти, ринок робочої сили.

На думку автора, більш обгрунтовану методологію дослідження безпосереднього оточення запропонував американський вчений М. Портер, суть якої полягає в тому, що здатність організації реалізувати свою перевагу на ринку залежить не лише від конкуренції між товаровиробниками, що вже діють у галузі, але і від взаємодії ще чотирьох чинників: потенційних конкурентів, товарів-замінників, покупців і постачальників. Таким чином, взаємодія цих п'яти чинників і визначає потенціал безпосереднього оточення організації.

Внутрішнє середовище організації – це джерело життєвої сили й енергії організації. Зовнішнє середовище – не менш важливий чинник, який сприяє підтримці внутрішнього потенціалу підприємства на належному рівні. Для зовнішнього середовища організації характерний надзвичайно високий ступінь складності, невизначеності та динаміки. Підприємства, що прагнуть охопити значну частку ринку, але при цьому збільшити об'єми виробництва для задоволення потреби різних груп споживачів, не обов'язково матимуть високі показники прибутковості по галузі [2].

Дослідженню впливу факторів зовнішнього середовища присвячено роботи як вітчизняних, так і зарубіжних авторів, таких як О. Віханський, Т. Головко, П. Друкер, М. Портер та ін.

Метою дослідження є аналіз впливу чинників зовнішнього середовища на ефективну діяльність організації.

Зовнішнє середовище − це сукупність економічних, суспільних, природних умов, політичних факторів, які впливають на підприємство та на різні сфери діяльності. Кожна зі складових зовнішнього середовища організації певною мірі впливає на ефективність його діяльності.

В економічній літературі розроблено та запропоновано безліч методів аналізу для оцінки стану зовнішнього середовища підприємства, які можна узагальнити у групи: методи прогнозування, методи моделювання, методи оцінки наслідків, експертні методи.

Одним із найпоширених методів, що використовується для оцінки зовнішнього середовища та враховує також внутрішні фактори, є SWOT-аналіз. SWOT-аналіз дає змогу сформувати загальний перелік стратегій підприємства з урахуванням їх особливостей, враховуючи співвідношення чинників зовнішнього та внутрішнього середовища.

Перший крок аналізу факторів зовнішнього середовища – це збір інформації про соціальні, економічні, політичні та технологічні тенденції в змінах середовища існування конкретного підприємства [1].

Для проведення цього дослідження зазвичай призначають окремих співробітників в організації або запрошують зовнішніх консультантів, перед якими ставиться спеціальне завдання – стежити за джерелами інформації, такими як професійні журнали, книги та газети, інформаційні системи, Інтернет, наукові дослідження, які проводяться в університетах та науково-дослідних інститутах, інформація від постачальників, розповсюджувачів, споживачів, конкурентів та ін. За результатами дослідження видаються періодичні оглядові доповіді з дослідження факторів зовнішнього середовища керівництву організації. У великих компаніях подібна робота проводиться постійно [5].

У зовнішньому середовищі виділяють мікросередовище та макросередовище. Мікросередовище представлене постачальниками, споживачами, торговими та маркетинговими посередниками, конкурентами, фінансово-кредитними структурами, державними органами, страховими компаніями. Всі ці структури, безпосередньо, мають прямий вплив на організацію торгівлі і сфери послуг. Макросередовище − це сукупність факторів природної,

демографічної, науково-технічної, екологічної, економічної, політичної та інших систем. Фактори зовнішнього середовища, які мають бути досліджені, поділяються на чотири основні групи: економічні, політичні, технологічні, соціально-культурні [3].

Зовнішні економічні чинники необхідно постійно оцінювати, адже економічний стан у країні значно впливає на цілі організації і методи їх досягнення. Це темпи інфляції, міжнародний платіжний баланс, рівень зайнятості населення, ставки кредитування бізнесу та ін. Будь-який з цих факторів являє собою або загрозу, або можливість для підприємства. Серед параметрів зовнішнього середовища організації можна також виділити такі як: рівень економічного розвитку окремих регіонів, співвідношення між споживанням і накопиченням, експортом і імпортом, наявність фінансових резервів і інвестиційних ресурсів тощо [4].

Таким чином, системний аналіз факторів зовнішнього середовища дозволяє істотно підвищити ефективність стратегічного менеджменту і своєчасно передбачити формування коригувальних дій подальшого розвитку підприємства шляхом зіставлення кількісного виразу їх впливу.

Аналіз основних сил впливу на формування стратегічного управління дозволяє адекватно розподілити ресурси системи управління з урахуванням тимчасового простору, що сприяє оптимізації внутрішніх резервів розвитку підприємства та підвищенню ефективності діяльності в цілому. Автор вважає, що кінцевою метою дослідження зовнішнього середовища підприємства є забезпечення такої взаємодії організації із зовнішнім середовищем, що дозволяє підприємству підтримувати власний потенціал на рівні, необхідному для досягнення своїх цілей, а отже, дасть йому можливість ефективно функціонувати в довгостроковій перспективі.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Гончарова С. Ю.

Література: 1. Головко Т. В., Сагова С. В. Стратегічний аналіз: навч.-метод. посіб. для самост. вивчення дисципліни. Київ: КНЕУ, 2002. 198 с. **2.** Гончарова С. Ю., Отенко І. П. Стратегічне управління: навч. посіб. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2004. 164 с. **3.** Горемыкин В. А., Нестерова Н. Е. Стратегия развития предприятия. М.: Дашков и К., 2013. 592 с. **4.** Портер М. Международная конкуренция М.: ПРЕСС, 2013. 542 с. **5.** Сарай Н. Стратегічний аналіз виробничого потенціалу та його роль в процесі формування стратегії розвитку підприємства. *Економічний аналіз.* 2010. № 5. С. 160–163. **6.** Щербаковский Г. З. Конкуренция и стабильность фирмы. СПб.: Питер, 2013. 236 с.

A LEGISLATIVE BASE OF MARKETING ACTIVITY AT THE ENTERPRISE

UDC 347.349

A. Bazhanova

The 3-d year student
of the management and marketing faculty of KhNEU S. Kuznets

Annotation. *This article is dedicated to synthesizing theoretical concepts and practical approaches towards the legislative base regulating marketing activity at the enterprise. The object of the article is legislative base of marketing activity at the enterprise. The subject is methods and tools of legal framework of marketing activity creation.*

Keywords: *legislative base, marketing activity, legal framework of marketing communications, protection of consumer rights, Antimonopoly Committee.*

Анотація. *Статтю присвячено синтезу теоретичних концепцій і практичних підходів до законодавчої бази, яка регулює маркетингову діяльність на підприємстві.*

© A. Bazhanova., 2017

Ключові слова: *законодавча база, маркетингова діяльність, правова база маркетингових комунікацій, захист прав споживачів, антимонопольний комітет.*

Аннотация. *Статья посвящена синтезу теоретических концепций и практических подходов к законодательной базе, регулирующей маркетинговую деятельность на предприятии. Предметом статьи является законодательная база маркетинговой деятельности на предприятии. Предметом исследования являются методы и инструменты правовой основы формирования маркетинговой деятельности.*

Ключевые слова: *законодательная база, маркетинговая деятельность, правовая база маркетинговых коммуникаций, защита прав потребителей, антимонопольный комитет.*

A legislative base of the consumer market that is the core concept of marketing itself faces a variety of difficulties. However, it has been already established a legal framework, that regulates marketing activities of Ukrainian enterprises. A governmental regulation is essential at least for creating normal competition development conditions that market can't exist without. A legislative base regulating marketing activity in Ukraine is denoted in the table (table 1).

Table 1

Legislative base of Ukraine concerning marketing activity

The Law	Description
The Law of Ukraine "On Limitation of Monopolism and Prevention of Unfair Competitionin Entrepreneurial Activities"	Limitation and forestalling of monopolism, for prevention of unfair competition in entrepreneurial activities, andforexercisingStatecontrolovert heobservanceoftheantimonopolylegislationnorms
The Law of Ukraine "On abusing of monopoly position on the market. Unlaw fulagreements. Discrimination against economic entities"	Promotion of the commodity markets de-monopolization and keeping records of monopoly enterprises and supervise their activities, in particular the level of prices for goods
The Law of Ukraine "On unfair competition"	The law is aimed at the establishment, development and maintenance of trade and other fair customs of competition in the economic activity in the conditions of market relations
The Decree of the Cabinet of Ministers of Ukraine "On standardization and certification"	According to this decree, the State certification system Ukr SEPRO was established and the list of goods that need to undergo mandatory certification was approved
The Law of Ukraine "On Protection of Rights to Trademarks and Service Marks"	To protect the rights of producers of branded goods on the inadmissibility of counterfeiting
Decree of the President of Ukraine "On measures to improve the quality of domestic products"	To solve the problem of the quality of goods and services successfully
The Law of Ukraine "On natural monopolies"	To control prices on goods of monopolistic producers
The Law of Ukraine "On indicative changes of prices for goods in the implementation of Ukraine's export-import operations by the subjects of foreign economic activity"	Against the violators of the anti-dumping legislation. In order to avoid unfair competition
Presidential Decree "On the reform of the logistics system of the national economy"	To ensure the interests of the state in the process of reforming the procurement system to streamline payments for deliveries of products under international agreements of Ukraine
The Law of Ukraine "On Leasing"	The purpose of this law is to provide an increase in the effective; Use of the as sets of state-owned enterprises and organizations by granting a lease to individuals and legal entities and to create the preconditions for possible privatization of this property
Presidential Decree "On additional measures to accelerate Ukraine's entry into the World Trade Organization"	In order to ensure the implementation of the strategic course of the foreign economic policy aimed at Ukraine's integration into the world economic system
The Law of Ukraine "On Advertising"	To forbid promotion of alcoholic beverages, tobacco products in the media and ads interrupting a demonstration movie and television, banning the advertisement of weapons and restricting advertising aimed at minors
The Law of Ukraine "On Protection of Consumer Rights"	Regulates relations between consumers, manufacturers, performers, sellers, establishes the rights of consumers

According to the laws "On Limitation of Monopolism and Prevention of Unfair Competition in Entrepreneurial Activities", "On abusing of monopoly position on the market. Unlawful agreements. Discrimination against economic entities" and "On unfair competition" to methods of unfair competition, in particular, include:

- Illegal use of a trademark, brand name, copy another businessman goods;
- spread of false information that could damage the business reputation or property interests of another entrepreneur;
- receive, use and disclosure of trade secrets and confidential information of another entrepreneur [1].

Created on the basis of the relevant law Antimonopoly Committee of Ukraine, which has regional offices in all regions of Ukraine, strongly promotes the de-monopolization of commodity markets. In particular, the Committee approved the procedure of determining the monopoly position of entrepreneurs on the market, according to which a monopoly is considered an entrepreneur whose share in the market of certain goods is 35% [2]. Antimonopoly committee keeps records of monopoly enterprises and supervise their activities, in particular the level of prices for goods. Legal framework for the implementation of marketing activities in all four cardinal directions, which covers the marketing mix, was created.

In a case of violation of The Decree of the Cabinet of Ministers of Ukraine "On standardization and certification" penalties in the amount of 25% of the cost of goods sold are applied [3].

With the adoption of the law"On Protection of Rights to Trademarks and Service Marks" Ukraine formally acceded to the Paris Convention – an international organization for a hundred years of experience, which protects the industrial property rights of enterprises by fixed marks. This makes it possible to deal with all kinds of manufacturers of counterfeit products of the world-famous companies, many of which goes to the domestic market. Simultaneously, the Ukrainian manufacturers of branded goods have legal protection at the external market [1].

Export prices had not gone unnoticed. In their effrits to penetrate foreign markets, Ukrainian entrepreneurs from time to time have set too low prices, and the international community treated that as a kind of unfair competition. Against the violators of the anti-dumping legislation in many countries quite serious sanctions are used. Moreover, the high fine and anti-dumping duty are imposed on the product, thus it becomes incompatible. On settlement of this issue Presidential decree "On indicative changes of prices for goods in the implementation of Ukraine's export-import operations by the subjects of foreign economic activity" is set.

The new systems of material support and sales are generated in Ukraine, mainly on the horizontal principle and operate information and commercial functions.Enterprises, organizations, retailers are combined in the information and commercial networks, whose members enjoy the free exchange of information between regional centers by specialized databases. New forms of organization of sales are implemented, in particular, based on the Law "On Leasing" [4]. This law regulates:

- relations between organizations, connected with the granting of lease of property of state-owned enterprises, organizations and their structural branches;
- property relations between lessors and lessees with respect то the economic use of the state-owned property.

Another important elements of the marketing mix are marketing communications and advertising. In Ukraine, the market of advertising services rapidly develops, numerous advertising agencies are organized [3]. But the quality of a large part of the domestic advertising production is low due to the lack of qualified and professionals, a weak material base of advertising agencies, and the lack of funds in advertisers. Great importance for the regulation of promotional activities has a law "On Advertising" in Ukraine. It is implementedto forbid promotion of alcoholic beverages, tobacco products in the media and ads interrupting a demonstration movie and television, banning the advertisement of weapons and restricting advertising aimed at minors.

State regulation of marketing activities has another important direction - protection of the consumer rights. The law "On Protection of Consumer Rights" provides various penalties to violators:

- for the implementation of imported goods that do not meet the standards regarding the security of Ukraine for the life, health and property of consumers and the environment - 50% of the cost of goods sold;
- for refusing to provide the necessary, affordable, and reliable information about goods - 30% of the value of goods;
- for the avoidance of checking the quality of goods – 100 % of the value of the goods [5].

So, according to the Law, the leading state authority on these matters is the Committee acts of Ukraine on protection of consumer rights and its local structures. Although these bodies carry out important work, they cannot cope with the mass violations of the rights of consumers, and in the commodity markets of Ukraine legal nihilism prevails [6].

This situation has caused the emergence of social forms of consumerism. Created Ukrainian Consumer Association – a non-governmental organization that brings together regional societies and unions to protect the rights and interests of consumers. Since 1994, Ukraine has a system of consumer expertise and certification. Independent laboratory operates in different regions of the country. In Odessa an international school of consumerism was opened. The newspaper of Ukrainian consumers' association "Together" is issued [2]. In 1997 the Ukrainian Marketing Association (UMA) was created, which promotes the development of various aspects of market relations and issues professional journal "Marketing in Ukraine".

The process of formation of marketing in the Ukrainian economy takes place in difficult conditions, but today we can talk about the creation of the legal framework of marketing activities. The package of laws and decrees controls and protects the competitive market environment and regulates the activity of each component of the marketing mix.

Supervisor – Candidate of jurisprudence, Associate Professor Korshakova O. N.

Literature: 1. Нормативно-правовая база маркетинговой деятельности в Украине. URL: http://econbooks.ru/books/part/5600. **2.** О реформировании системы материально-технического обеспечения народного хозяйства: Указ Президента Украины от 21.12.1994 № 789/94. URL: http://consultant.parus.ua/?doc=0016GA0174. **3.** О стандартизации и сертификации: Декрет Кабинет Министров Украины от 10.05.1993 № 46-93. URL: http://consultant.parus.ua/?doc=003WN4A738. **4.** On leasing of assets of state-owned enterprises and organizations: Law from 10.04.1992 № 2269-12. URL: http://www.brama.com/law/privatization/03. **5.** О защите от недобросовестной конкуренции: Закон Украины от 07.06.1996 № 237/96. URL: http://pravoved.in.ua/section-law/208-zuozonk.html. **6.** On limitation of monopolism and prevention of unfair competition in entrepreneurial activities. URL: http://www.wipo.int/wipolex/ru/text.jsp?file_id=180967.

ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ФІКТИВНОГО БАНКРУТСТВА

УДК 658.15.332.12(477.64)

Бакал Я. Ю.

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

Анотація. *Проаналізовано таке негативне явище, як фіктивне банкрутство, та його вплив на підприємницьку діяльність. Зроблено висновок про недостатні заходи протидії фіктивному банкрутству та запропоновано на законодавчому рівні передбачити більш жорсткі санкції.*

Ключові слова: *фіктивне банкрутство, банкрутство, зловживання правом, відповідальність.*

Аннотация. *Проанализировано такое негативное явление, как фиктивное банкротство, и его влияние на предпринимательскую деятельность. Сделан вывод о недостаточных мерах по противодействию фиктивному банкротству, предложено на законодательном уровне предусмотреть более жесткие санкции.*

Ключевые слова: *фиктивное банкротство, банкротство, злоупотребление, ответственность.*

Annotation. *The analysis of such negative phenomena as fictitious bankruptcy, and its negative impact on business. The conclusion about insufficient measures to counter fraudulent bankruptcy and proposed the legislation to provide tougher penalties.*

Keywords: *fictitious bankruptcy, bankruptcy, abuse, liabilit.*

Сьогодні суб'єкти господарської діяльності намагаються отримати якомога більші прибутки, іноді заради цього вони використовують незаконні методи або прогалини в законодавстві. Одним із цих методів є фіктивне банкрутство.

В Українському законодавстві основними статтями, які передбачають покарання за фіктивне банкрутство, є ст. 218–221 Кримінального кодексу України. Максимальну відповідальність передбачено у п. 4 ст. 220 КК України, що становить позбавлення волі на строк до чотирьох років із обмеженням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до десяти років [1].

Але ці санкції не зупиняють підприємців, які хочуть отримати неправомірну вигоду шляхом здійснення махінацій і пошуку прогалин у законодавстві, які дадуть можливість списати борги, отримати гроші або приховати розкрадання грошей.

Для докладного розгляду цього питання потрібно звертатися і до закону, який регулює порядок банкрутства та відновлення платоспроможності, а саме Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом».

© Бакал Я. Ю., 2017

Зазначене питання розглядали у своїх працях такі науковці, як: Б. М. Грек, Н. М. Ляпунова, Л. П. Максимова, Г. В. Андрусіва та ін.

Варто зазначити, що питанню про фінансове банкрутство приділено достатньо уваги, але в Україні на сьогодні не має цілісної концепції, яка би відображала реальний стан протидії фіктивному банкрутству. Фінансове банкрутство як явище підриває весь авторитет і користь процесу банкрутства. Отже, завданням органів державної влади є викорінення цього явища.

Для більш точного розуміння фінансового банкрутства потрібно проаналізувати поняття «банкрутство». Банкрутство – визнана господарським судом неспроможність боржника відновити свою платоспроможність за допомогою процедур санації та мирової угоди та погасити встановлені у порядку, визначеному законом, грошові вимоги кредиторів не інакше як через застосування ліквідаційної процедури [2].

Сучасними науковцями запроваджено певну класифікацію груп методів доведення до банкрутства:

1. Схеми, що ґрунтуються на штучному створенні кредиторської заборгованості.
2. Схеми, пов'язані з різними формами реорганізації підприємства.
3. Схеми, що ґрунтуються на завідомо збиткових операціях.
4. Схеми, пов'язані зі свідомим веденням хибної управлінської політики, які призводять до істотних збитків [3, с. 35]

Отже, можна дійти висновку, що способів досягнення фінансового банкрутства існує безліч, що, своєю чергою, ускладнює можливість виявлення цього протиправного діяння.

Оскільки у суспільних відносинах соціальний зв'язок являє собою взаємодію суб'єктів у процесі господарської діяльності, та коли ці відносини ґрунтуються на угоді між сторонами або на односторонньому зобов'язанні, то зміст взаємовідносин повинен бути заснований на належній поведінці суб'єктів господарювання. За сучасних умов зростає необхідність зміцнення договірної і фінансової дисципліни, між якими існує як тісний взаємозв'язок, так і взаємозалежність. Тому дотримання суб'єктом господарювання договірної і фінансової дисципліни охороняється кримінальним законодавством [4, с. 75].

Безсумнівно, негативний вплив від цього явища також відчуває держава у вигляді недоотримання податків, які не сплачують суб'єкти господарської діяльності, що відображається на фінансовому стані країни в цілому і на фінансовому стані її громадян.

Українське законодавство передбачає декілька визначень «фіктивне банкрутство».

Фіктивне банкрутство – завідомо неправдива офіційна заява громадянина-засновника або власника суб'єкта господарської діяльності, а також службової особи суб'єкта господарської діяльності та громадянина – суб'єкта підприємницької діяльності про фінансову неспроможність виконання вимог з боку кредиторів і зобов'язань перед бюджетом [5].

Господарський кодекс України у ст. 215 закріплює таке визначення: «Фіктивним банкрутством визнається завідомо неправдива заява суб'єкта підприємництва до суду про нездатність виконати зобов'язання перед кредиторами та державою. Встановивши факт фіктивного банкрутства, тобто фактичну платоспроможність боржника, суд відмовляє боржникові у задоволенні заяви про визнання банкрутом і застосовує санкції, передбачені законом» [6].

Однією з причин великої кількості цих злочинів є відсутність осіб, зацікавлених у викритті цих злочинних правопорушень.

Окремі експерти вважають, що наявні формулювання в законодавстві про банкрутство й у кримінальному законодавстві необхідно замінити на більш жорсткі, чіткі й адекватні економічній дійсності [7].

Також дивує те, що, хоча цей вид злочину набирає все більшої популярності і масштабів серед підприємців України, ст. 219 Кримінального кодексу України, яка передбачає відповідальність за доведення до банкрутства, змінили, відмінивши передбачену раніше санкцію у вигляді позбавлення волі.

Отже, для зменшення кількості випадків фіктивного банкрутства, а також зменшення ризиків для підприємств необхідно збільшити покарання за цей злочин і запровадити певні стимули для більшої зацікавленості компетентних осіб у викритті подібних правопорушень.

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

Література: 1. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 25–26 // База даних «Законодавство України»/ Верховна Рада України. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2341-14/page7. **2.** Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом: Закон України від 14.05.1992 № 2343-XII // База даних «За-

конодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2343-12. **3.** Лекарь С. І., Михальчук Н. М. Фіктивне банкрутство як загроза безпеці податково-боргових відносин. *Фінанси України.* 2013. № 12. С. 33–41. **4.** Перепелица А. И. Уголовная ответственость за хозяйственные преступления в сфере предпренемательской деятельности. Харьков: Оригинал, 1997. 135 с. **5.** Методичні рекомендації щодо виявлення ознак неплатоспроможності підприємства та ознак дій з приховування банкрутства, фіктивного банкрутства чи доведення до банкрутства: Наказ Міністерства економіки України від 19.01.2006 № 14 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=111503bd-ca7f-4dee-b07c-c66c2aa28e03&title=MetodichniRekomendatsiiSchodoViiavlenniaOznakNeplatospromozhnostiPidpriiemstva TaOznakDiiZPrikhovuvanniaBankrutstvaFiktivnogoBankrutstvaChiDovedenniaDoBankrutstva-1. **6.** Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 436-IV // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/436-15. **7.** Фіктивне банкрутство та ознаки його виявлення. URL: http://www.stattionline.org.ua/ekonom/81/14494-fiktivne-bankrutstvo-ta-oznaki-jogo-viyavlennya.html.

АНАЛІЗ РІВНЯ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

УДК 331.2

Баскович Д. В.

Магістрант 1 року навчання
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано індекс реальної заробітної плати й індекс споживчих цін в Україні. Проведено порівняння мінімальної заробітної плати України з країнами Європи, запропоновано пріоритетні напрямки удосконалення державної політики оплати праці.*

Ключові слова: *заробітна плата, індекс реальної заробітної плати, індекс споживчих цін, мінімальна заробітна плата, девальвація.*

Аннотация. *Проанализированы индекс реальной заработной платы и индекс потребительских цен в Украине. Проведено сравнение минимальной заработной платы Украины со странами Европы, предложены приоритетные направления совершенствования государственной политики оплаты труда.*

Ключевые слова: *заработная плата, индекс реальной заработной платы, индекс потребительских цен, минимальная заработная плата, девальвация.*

Annotation. *The article analyzes the real wage index and the consumer price index in Ukraine. A comparison of Ukraine's minimum wage with European countries has been made, priority directions for improving the state wage policy have been proposed.*

Keywords: *wage, the real wage index, the consumer price index, minimum wage, devaluation.*

Актуальність теми дослідження. Питання заробітної плати завжди є актуальним, адже саме вона визначає рівень життя населення країни та її соціально-економічний розвиток. А в умовах економічної кризи заробітна плата особливо відіграє важливу роль мотиватора для працівників, є фактором зростання ВВП країни та конкурентоспроможності національної економіки.

Постановка проблеми. В Україні питання співвідношення між високою вартістю життя і низькою оплатою праці є найгострішою соціальною проблемою. Сьогодні заробітна плата у країні є однією з найнижчих у світі. За таких умов аналіз реального рівня заробітної плати у країні та дослідження головних тенденцій в останні роки є важливим аспектом для розробки ефективної системи оплати праці в країні та покращення її соціально-економічного стану.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему заробітної плати в Україні досліджує багато науковців, серед яких: Грішнова О. А. [1], Колот А. М. [2], Новиков В. М. [3] та ін. При цьому в умовах швидкого розвитку

© Баскович Д. В., 2017

світового та національного ринку аналіз наявних проблем оплати праці в Україні, а також нововведень і реформ потребує постійного дослідження.

Постановка проблеми. Метою статті є дослідження сучасного стану заробітної плати. Особливої уваги потребує аналіз показників її реального рівня, а також порівняння мінімальної заробітної плати України з країнами Європи як основного показника рівня життя у країні.

Результати дослідження. Згідно з офіційним повідомленням Держкомстату України [4] за 2014 р. ціни в Україні підвищились на 24,9 %, а за 2015 р. – на 39,5 %, тоді як заробітна плата зросла у 2014 р. на 6 %, а у 2015 р. – на 20,5 %. Отже, динаміка номінальної заробітної плати мало що показує, оскільки не враховує цінового фактора, девальвації гривні і, як наслідок, – її купівельної спроможності. Тому доцільно розглянути такий показник, як індекс реальної заробітної плати.

Індекс реальної заробітної плати – це показник, який характеризує зміну купівельної спроможності номінальної заробітної плати. Він розраховується як виражене у відсотках відношення зміни номінальної заробітної плати до індексу споживчих цін (індекс інфляції). В нормі індекс повинен коливатися біля 100 %, бажано з незначним перебільшенням.

Середнє значення індексу реальної заробітної плати в Україні за 2016 рік дорівнює 106,5 %, та таке позитивне значення, на перший погляд, не має постійної тенденції і кардинально змінювалося кожного місяця протягом року, а своєму показнику завдячує підняттю заробітної плати в грудні місяці, але на початок 2017 року показник знизився до позначки 97,7 % (табл. 1) [5].

Таблиця 1

Динаміка індексу реальної заробітної плати за 2012–2016 роки

Місяць / Рік	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	За рік
2012	89,5	102,5	104,1	100,5	102,8	103,4	101,3	97,8	99,6	101,8	99,7	108,6	111,0
2013	88,8	101,6	105,4	100,8	100,5	103,9	101,4	97,0	98,7	100,4	99,4	110,1	106,8
2014	87,0	100,7	104,1	97,3	96,3	103,9	97,7	92,9	100,3	98,5	98,8	110,0	86,5
2015	83,3	99,6	95,9	90,8	99,0	105,8	103,1	96,6	101,0	105,6	97,3	115,2	90,1
2016	80,3	105,3	106,2	96,1	101,6	107,2	100,9	97,1	101,2	97,0	99,3	118,6	106,5

Для більш глибокого аналізу побудуємо глобальний графік із динамікою зміни індексу реальної заробітної плати й індексом зміни споживчих цін в Україні з 2010 року (рис. 1).

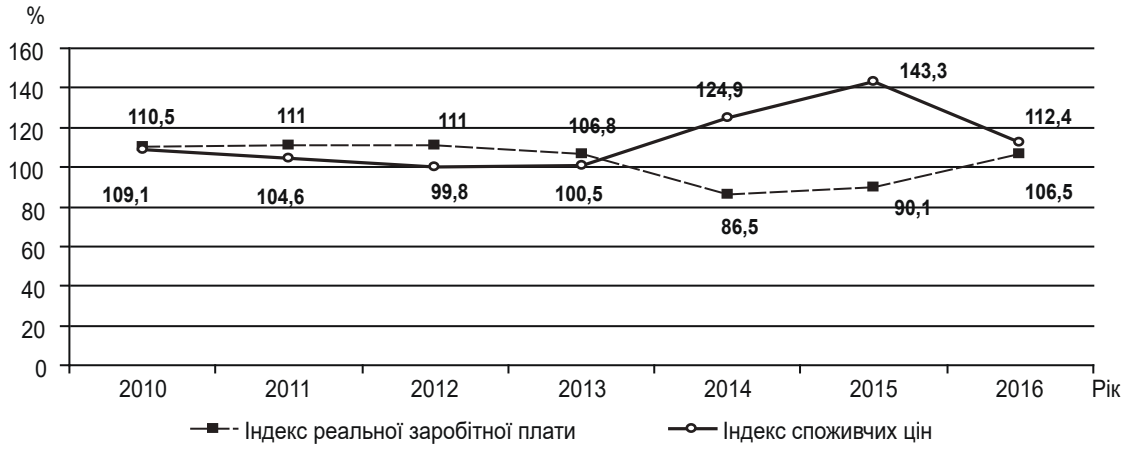


Рис. 1. **Динаміка індексів споживчих цін і реальної заробітної плати за 2010–2016 роки**

Джерело: сформовано автором на основі [5]

Отже, починаючи з 2014 року ці індекси рішуче розійшлися в різні боки, хоча в нормі індекс реальної зарплати повинен коливатися десь у межах 100 % і перевищувати індекс споживчих цін. В 2016 році спостерігається наближення індексів, насамперед за рахунок проведення політики підвищення державних соціальних стандартів і гарантій Міністерства соціальної політики України з метою відновлення купівельної спроможності громадян і посилення захисту найбільш вразливих верств населення.

Така політика була впроваджена через те, що більшість населення не задоволена офіційно встановленим обсягом необхідних життєвих засобів, який є недостатнім. За розрахунками Світового банку, якщо людина отримує менше, ніж 5 дол. на день, а в місяць відповідно 150 дол., то вона перебуває за межею бідності.

Законом України «Про Державний бюджет на 2017 рік» було встановлено мінімальну оплату праці за місяць – 3200 грн. в погодинному розмірі – 19,34 грн. Таким чином, бачимо, що в 2017 році мінімальна зарплата в Україні зросла на 1650 гривень, що складає близько 100 % до рівня 2016 року [4]. Якщо порівняти з мінімальними зарплатами попередніх років (рис. 2), то бачимо, що збільшення розміру мінімальної заробітної плати у 2017 році становить рекордний рівень. Та слід зазначити, що реально люди отримують не зазначену суму 3200 грн, а 2576 грн – за вирахуванням податку на доходи фізичних осіб і військового збору.

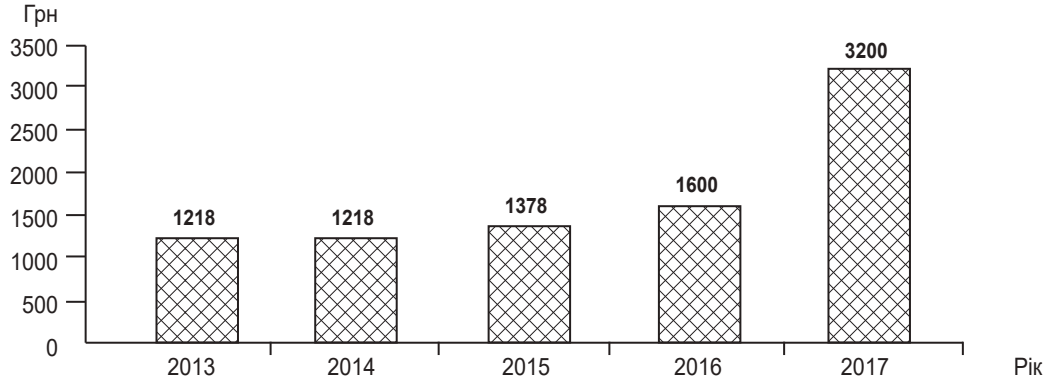


Рис. 2. **Динаміка мінімальної заробітної плати за 2013–2017 роки**

Джерело: **сформовано автором на основі** [3]

Для кращого розуміння ситуації зі збільшенням мінімального значення заробітної плати слід перевести її у доларовий еквівалент, оскільки у країні має місце постійна девальвація національної валюти (з 2014 року гривня девальвувала більш ніж у 3 рази). В 2016 році мінімальна зарплата у валютному еквіваленті становила всього лише близько 60 доларів (36 євро), тобто це найнижчий рівень мінімальної заробітної плати за останні 10 років (табл. 2).

Таблиця 2

Динаміка мінімальної заробітної плати в Україні в доларовому еквіваленті за 2006–2016 роки [4]

Роки	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
МЗП, дол.	71	90,5	110	90	110,5	120,5	150	80	80	60	60
Курс НБУ	5,05	5,05	5,05	7,7	7,98	7,96	7,98	7,99	7,99	15,76	25,58

На початок 2017 року мінімальна заробітна плата склала близько 118 дол. (110 євро), що все одно є занизькою порівняно зі світовою тенденцією, а при зростанні інфляції і курсу долара, який ніяк не обіцяє зменшуватися, в перспективі можуть стати тими ж 60 доларами. Проте у країнах Європи, куди ми наполегливо рухаємося, оцінюючи показники 2016 року, найнижча мінімальна зарплата в Болгарії – 214,8 євро. Це у п'ять разів більше, ніж в Україні. Найвища – в Люксембурзі: 1923 євро. Навіть в Албанії – країни-кандидата в члени Євросоюзу мінімальна зарплата вище порівняно з Україною – 155,7 євро (рис. 3) [6].

Висновки. Результати проведеного дослідження вказують на наявність деструктивних ознак ринкової економіки у країні, а також невідповідність європейським стандартам встановленого розміру мінімальної заробітної плати в Україні. Це зумовлює поширення такого соціального явища, як бідність населення та гальмування соціально-економічного розвитку країни.

Для подолання зазначених негативних тенденцій основними пріоритетними напрямками державної політики мають бути: проведення політики зростання реальної заробітної плати у поєднанні з виваженою макроекономічною політикою щодо стабілізації курсу національної валюти та рівня споживчих цін; встановлення обгрунтованих мінімальних соціальних стандартів в оплаті праці на основі реальних фізіологічних і соціальних потреб людини; звільнення від оподаткування мінімальної заробітної плати, а також перехід до прогресивної системи оподаткування доходів громадян.

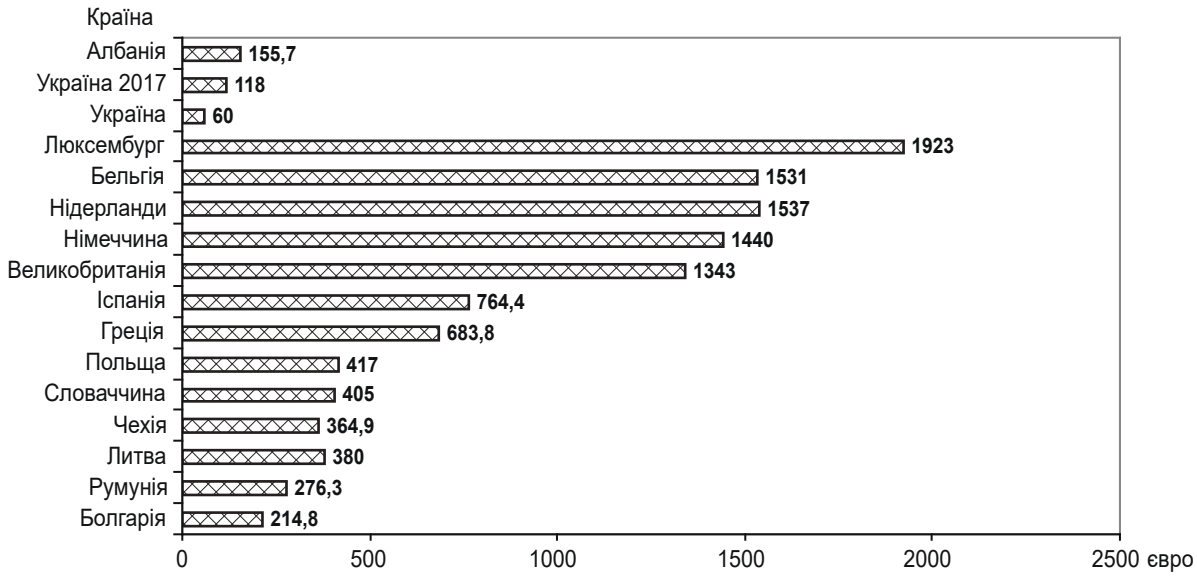


Рис. 3. **Мінімальна заробітна плата в країнах Європейського Союзу за 2016 рік**

Джерело: сформовано автором на основі [4]

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Коваль Т. О.

Література: 1. Грішнова О. А. Підвищення заробітної плати як передумова економічного зростання. *Оплата праці: проблеми теорії та практики.* 2000. № 3. С. 84–88. **2.** Колот А. М. Проблеми розвитку соціально-трудових відносин в Україні. *Україна: аспекти праці.* 2012. № 3. С. 23–27. **3.** Новикова В. М. Психология мотивационных стимулов персонала. *Вісник КІБіТ.* 2010. № 1. С. 91–96. **4.** Державна служба статистики України: офіц. сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/. **5.** Індекс реальної заробітної плати. URL: http://index.minfin.com.ua/index/real/. **6.** Eurostat. URL: http://ec.europa.eu/eurostat.

ПРОБЛЕМА ДИСКРИМІНАЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ТА ШЛЯХИ ЇЇ УСУНЕННЯ

УДК 331.5-339.545(477)

Батура М. В.

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

Анотація. *Визначено дискримінацію як соціальне явище, розглянуто категорії населення, які найбільше страждають від соціальної нерівності під час прийому на роботу та в трудовій сфері взагалі. Дано рекомендації щодо прийому на роботу вразливих верств населення.*

Ключові слова: *соціальна нерівність, дискримінація, вразливі верстви населення.*

© Батура М. В., 2017

Аннотация. *Определена дискриминации как социальное явление, рассмотрены категории населения, которые больше всего страдают от социального неравенства при приеме на работу и в трудовой сфере вообще. Даны рекомендации относительно приема на работу уязвимых слоев населения.*

Ключевые слова: *социальное неравенство, дискриминация, уязвимые слои населения.*

Annotation. *Definition of discrimination as a social phenomenon, considered category of the population that suffer most from social inequalities in employment and in employment in General. Submit recommendations for employment of vulnerable populations..*

Keywords: *social inequality, discrimination, vulnerable populations.*

Починаючи з 2014 року сектор соціально незахищених громадян збільшився. Це сталося через економічну кризу, яка спричинила банкрутство великих державних підприємств і заводів, що, своєю чергою, стало основою для звільнення робітників і закриття підприємств. Також велику роль зіграли військові дії на території Луганської та Донецької області, оскільки тепер до соціально незахищених громадян додана нова категорія – «біженець» тому ця тема є, як ніколи, актуальною. Також на ряду з цим актуальність обраної теми доводиться ще й тим, що зараз ми живемо у середовищі, де дискримінація є поширеною. Ми не тільки маємо уяву про дискримінацію у трудовій сфері, але деякі багато хто з нас стикався з цією проблемою. Досить тільки подивитися список вакансій на популярних сайтах нашої країни, як побачимо, що на деякі посади вимагається досвіт роботи не менше 2 років або встановлені вікові обмеження не менше 22 років, що заперечує можливість студента займати подану вакансію.

На проблему дискримінації на ринку праці, а також на дослідження ринку праці взагалі у своїх працях звернули увагу Назарова Г. В., Котляревська К. Ю., Єрмоленко О. А., Маркова Н. С., Ачкасова О. В., Цюрко І. А., Степанова Е. Р., Мішин О. Ю., Мішина С. В.

У нашій країні трудова дискримінація вивчалася і аналізувалася переважно з погляду гендерної нерівності, саме їй велику увагу приділяли такі вчені, як Марценюк Т. О., Сокоропуд Я. В., Карпенко В. В. та ін. В наш час новим полем для дослідження стала вікова дискримінація, а саме вчені Мельничук Д. П., Сахарук І. С., Богоявленська Ю. В., Кучумова І. Ю. займаються питанням дискримінації окремо молоді та окремо людей старшого віку на ринку праці.

Спочатку хотілося б дати визначення поняття «біженець». В інтернет-ресурсах поняття «біженці» визначається як особи, які внаслідок обґрунтованих побоювань стали жертвою переслідувань за ознаками раси, віросповідання, національності, громадянства, належності до певної соціальної групи або політичних переконань перебувають за межами своєї країни та не можуть або не бажають користуватися захистом цієї країни [1].

З поняттям «біженці» тісно пов'язана категорія «соціальна нерівність», під якою розуміють становище в суспільстві, коли окремі соціальні групи мають різний соціальний статус, належать до різних соціальних кіл. До аспектів соціальної нерівності належить правова нерівність, обмеження свобод, майнова нерівність, нерівність щодо доступу до освіти, медичного обслуговування та прийому на роботу [2].

До найпоширеніших типів соціальної нерівності належать: нерівність за гендерною, расовою, кастовою, віковою ознаками.

Оскільки предметом цього дослідження є саме дискримінація на ринку праці, далі хотілося б більш детально розглянути таке поняття, як «дискримінація», що означає будь-яку відмінність, виключення, обмеження або перевагу, що заперечує або зменшує рівне здійснення прав. Поняття охоплює виключення або обмеження можливостей для членів певної групи відносно можливостей інших груп [3]. Різні думки вчених, що займались вивченням явища дискримінації, подано в табл. 1.

Таблиця 1

Трактування дискримінації

Автор	Тлумачення
Ю. С. Шемшученко	Дискримінація означає умисне обмеження або позбавлення прав певних юридичних і фізичних осіб [4]
О. А. Антон	Пряма дискримінація виникає внаслідок прямого застосування законів, правил чи практики, які виражаються в явно відмінному ставленні за однією конкретною ознакою. Приклади такої дискримінації: обмеження рівності можливостей за ознаками віку, статі, національної приналежності [5]
О. В. Вашанова	Фактичнадискримінація не передбачена в законодавстві. Легальну дискримінацію можна позначити як порушення рівності можливостей, оскільки вона первісно ставить працівників у нерівне становище; а фактичну – як порушення рівності звернення, наслідком якого є порушення рівності можливостей [6]
Економічний словник	Дискримінація на ринку праці – це ситуація, за якої підприємець не бажає брати на роботу представників якої-небудь групи (національної, расової, релігійної) [7]
М. В. Батура (авторське визначення)	Трудова дискримінація – це незаконна відмова в роботі людині, яка володіє необхідними професійними вміннями та знаннями до відкритої вакансії, тільки з причини її статі, віку або раси

Під час вивчення цієї проблематики було простежене опитування, яке проводилося науковим журналом «Енциклопедії кар'єри», де мали змогу відповісти на запитання 500 осіб, за різним статусом, віком, статевою ознакою та люди з обмеженими можливостями. Отже, можна зробити лише невтішні висновки. Результати опитування: близько 75 % опитаних стикалися з дискримінацією з боку роботодавців. Найбільш поширеними стали такі підстави для неприйняття на роботу: вік – 32 % опитуваних, статева ознака – близько 16 % кандидатів, також були зазначні утиски за місцем реєстрації – приблизно 7 % та за національністю/расовою ознакою, останні 14 % включили до себе інвалідів, вагітних жінок, біженців, пенсіонерів [8].

Таким чином, судячи з опитування, можна побачити, що в Україні існує проблема дискримінації у сфері праці, в деяких випадках вона характеризується відсутністю регулювання та карання роботодавців за її використання та поширення, оскільки, на жаль, велика кількість роботодавців не досить компетентні з питань правового регулювання та захисту прав вразливих громадян, які представлені в Кодексі законів про працю (КЗпП) України. Загальна картина не вказує на критичність цієї ситуації, але якщо брати окремі випадки, то питання дискримінації потребує негайного вирішення, адже нехтування правилами та законами створюють умови для подальшого загострення і створення глобальних соціальних напружень між різними верствами населення.

Види дискримінації на ринку праці наведено схематично на рис. 1.



Рис. 1. **Види дискримінації на ринку праці**

Форми захищеності робітників від дискримінації на ринку праці подано на рис. 2.

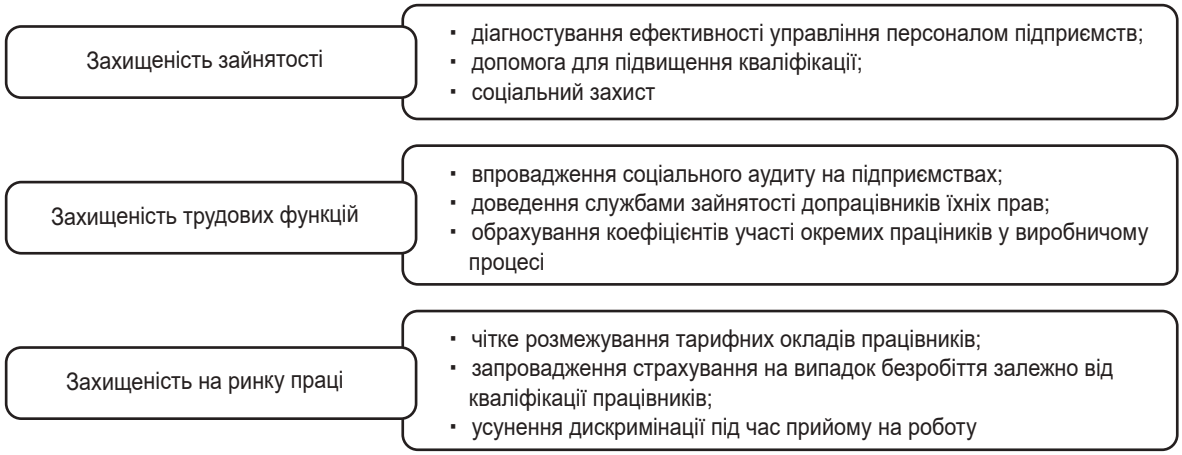


Рис. 2. **Форми захищеності робітників від дискримінації**

На жаль, багато українських законів є суперечними і досить часто порушуються. У зв'язку з цим на основі проведеного аналізу можна висунути такі рекомендації щодо усунення дискримінації на ринку праці України. вважаємо, що законопроекти, які впроваджуються в нашій державі стосовно дискримінації на ринку праці. повинні враховувати не лише питання працевлаштування, умов праці, оплати та звільнення, тобто не тільки самого трудового процесу, а й охоплювати такий аспект, як професійне навчання, бо іноді людина, яка відчуває на собі дискримінацію під час прийому на роботу, могла відчувати її також і під час навчання.

Нормативно-правовими актами у сфері трудової дискримінації правового регулювання є: Конституція України, Загальна декларація прав людини, Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», а також законодавчі акти України у сфері захисту прав та свобод людини і громадянина. На цей відрізок часу в Україні редагуються законодавчі документи, оскільки наша країна намагається якомога краще відповідати Європейським стандартам не тільки зовні. На нашу думку, такими діями наша країна малими кроками наближається до європейського рівня, але проблема полягає саме в тому, що більшість законопроектів існують лише на папері і, на жаль, не впроваджуються у реальному житті, що остаточно доводить те, що Україна не готова захищати своїх громадян від дискримінації. Саме сьогодні, як ніколи, гостро порушено проблему з віковою дискримінацією, а також набирає оборотів дискримінація щодо людей з обмеженими можливостями.

При детальному визначенні вікової дискримінації можна надати такі рекомендації: найкращим варіантом для людей старшого віку (передпенсійного) було б створення додаткових робочих місць, що не тільки дозволить працевлаштувати людей цієї вікової категорії, але й загалом зменшить напругу на ринку праці. Тобто бажано виокремити деякі види професій, такі як: працівниці в бібліотеках, консьєржки, сторожі, гардеробник. Це саме ті професії, що не потребують використання максимальних фізичних навантажень і швидкого виконання завдань.

Якщо розглядати зворотне питання на рахунок вікової дискримінації, яка пов'язана з молоддю, можна порекомендувати: розроблення таких проектів, як наприклад: соціологія молоді, що саме й орієнтовані на проведення заходів із виставкою актуальних професій на українському ринку праці; встановлення доплат і відсотків до окладів працівникам, які закінчили вищий навчальний заклад за потрібним фахом і володіють необхідними знаннями, навичками, компетенціями до займаної вакансії. Саме проведення цієї маніпуляції, на нашу думку, може служити стимулом для початку реалізації трудового потенціалу молоді; розробка та впровадження механізму для фінансової допомоги та іншої підтримки підприємств, якщо до штату їх працівників входить молодь.

Далі хотілося б надати рекомендації з усунення дискримінації праці інвалідів: з метою вирішення проблеми слід давати рекомендації інваліду щодо тих чи інших технічних засобів і заходів, орієнтованих на його професійну реабілітацію, що дозволить роботодавцю більш чітко визначити спеціально створені умови, враховуючи індивідуальні потреби кожного працівника-інваліда.

Вважаємо, що головним завданням є не лише реформування законодавчих актів, а насамперед зміна відношення до дискримінаційних питань не тільки на папері, а й у реальному житті, що допоможе зупинити розповсюдження негативного відношення до вразливих верств населення, як у повсякденному житті, так і при прийомі на роботу. Якщо змінити спочатку своє відношення до людей інших національностей, статевих ознак, віку, то і їх наявність в компанії чи організації буде поширеним явищем, що спочатку дозволить послабити проблему дискримінації, а через деякий час допоможе розпрощатися з нею взагалі.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Назарова Г. В.

Література: 1. Біженці // Вікіпедія – вільна енциклопедія. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Біженці. **2.** Соціальна нерівність // Вікіпедія – вільна енциклопедія. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Соціальна_нерівність. **3.** Дискримінація // Вікіпедія – вільна енциклопедія. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Дискримінація. **4.** Шемшученко Ю. С. Юридична енциклопедія: в 6 т. Київ: Укр. енцикл., 1998. Т. 2: Д–Й. 744 с. **5.** Антон О. А. Заборона дискримінації у сфері праці як юридична гарантія: міжнародно-правові нормативи та вітчизняне трудове законодавство. *Університетські наукові записки.* 2006. № 1 (17). С. 173–180. **6.** Вашанова О. В. Принцип недискриминации личности в международном праве: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.10. М., 2004. 232 с. **7.** Електронний словник. URL: http://slovariki.org/ekonomiceskij-slovar/9563. **8.** Новини бізнесу. URL: http://ubr.ua. **9.** Вуйченко М. А. Регулювання проявів дискримінації на сучасному ринку праці, URL: http://old.znau.edu.ua/visnik/2011_1_2/199.pdf. **10.** Пономаренко В. С., Назарова Г. В., Наумік К. Г. Формування професійних компетентностей в умовах інформаційної економіки: монографія. Харків: Вид-во ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. 220 с.

АДАПТАЦІЯ НОВОГО ПРАЦІВНИКА НА НОВОМУ МІСЦІ ПРАЦІ

УДК 331.108.3

Башина А. Є.

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

Анотація. *Розглянуто питання, що пов'язані з адаптацією нового працівника на підприємстві. Виокремлено кілька ефективних способів адаптації нових працівників, а також визначено, наскільки це може бути*

© Башина А. Є., 2017

фінансово вигідно для компаній, якщо за короткий проміжок часу можна буде досягти максимальної ефективності нового працівника.

Ключові слова: *адаптація, трудова адаптація, колектив, психофізіологічна адаптація.*

Аннотация. *Рассмотрены вопросы, связанные с адаптацией нового работника на предприятии. Выделено несколько эффективных способов адаптации новых работников, а также определено, насколько это может быть финансово выгодно для компаний, если за короткий промежуток времени можно будет достичь максимальной эффективности нового работника.*

Ключевые слова: *адаптация, трудовая адаптация, коллектив, психофизиологическая адаптация.*

Annotation. *This article discusses the issues related to the adaptation of a new employee in the company. In this article we will discuss some more effective ways of adaptation of new employees, and how it can be financially beneficial for companies, if for a short period of time, it will be possible to achieve the maximum efficiency of the new employee.*

Keywords: *adaptation, professional adaptation, collective, psycho-physiological adaptation.*

Адаптація є одним із елементів системи управління персоналом підприємства. Незважаючи на це, адаптаційним заходам у компанії часом приділяється мінімум уваги, оскільки часові й організаційні ресурси служби персоналу інвестуються переважно в розвиток систем оцінки та навчання.

Нерідко організації використовують лише окремі елементи адаптації, наприклад, проводять для новачків ввідні курси або видають всім, хто прийшов, «Довідник співробітника». Але щоб ці заходи були ефективними, необхідний системний підхід до адаптації нових співробітників. Відсутність системності може призвести до зниження ефективності інших проектів HR-служби, спрямованих на формування бренда роботодавця, розвиток корпоративної культури.

Проблема адаптації персоналу на підприємстві та її вплив на ефективність роботи персоналу в різних аспектах розглядалася в наукових публікаціях Архипова Н. І., Базарова Т. Ю., Весніна В. Р., Воліна С. А., Дятлова С. А., Єрьоміна Б. Л., Ігнатьєва А. В., Кібанова А. Я., Коханова Е. Ф., Кузнєцова Ю. В., Максимцова М. М., Маслова Е. В., Мескона М. Х., Одегова Ю. Р., Гавкалової Н. Л., Маркова Н. С., Прогаліна В. Ю., Самигина С. В., Сульдіна Р. А., Столяренко Л. Д., Травіна С. С. та ін.

Метою роботи є вивчення адаптації як однієї з актуальних проблем в управлінні персоналом. Також в ній міститься ряд порад і рекомендацій про побудову системи адаптації в організації.

Успішна адаптація співробітників до служби залежить від багатьох факторів: від особистісних особливостей самого співробітника, його активної життєвої позиції, відношення до своєї справи та колективу, у який він прийшов, ставлення колективу до нового співробітника. Важливо, хто виявиться поруч із новим працівником: це буде уважний і чуйний наставник, зацікавлений у професійному зростанні нового співробітника, або людина, байдужа до нього.

Приступаючи до роботи в організації, людина відразу включається в систему внутрішніх організаційних відносин. Соціальна роль людини в колективі визначається сукупністю вимог, норм і правил поведінки. Таким чином, новий працівник приймає на себе одночасно кілька соціальних ролей (працівник, колега, підлеглий, керівник або член колективного органу управління), кожна з яких вимагає відповідної поведінки. Наймаючись на роботу в ту чи іншу організацію, людина має певні цілі та потреби, згідно з якими вона ставить вимоги до організації, умов праці і мотивації. Щоб допомогти новим співробітникам зорієнтуватися в нових умовах, а компаніям досягти цільової продуктивності своїх співробітників за мінімальний термін, необхідно організувати програму з адаптації нового персоналу [1].

Нормальне функціонування психологічної сфери людини залежить як від стану організму, так і від особливостей зовнішніх факторів суспільного та природного середовища. Від умов, у яких протікає психологічна діяльність, залежить робота різних систем організму та ступінь соціальної адаптації особистості в навколишньому світі. Дуже важливо визначитися з тим, що ми розуміємо під адаптацією.

Термін «адаптація» походить від латинського ad – «к»; aptus – «придатний, зручний», aptatio – «згладжування», adaptatio – «пристосування» [2]. «Адаптація – результат (процес) взаємодії живих організмів і навколишнього середовища, який призводить до оптимального їх пристосуванню до життя і діяльності...» [3].

У деяких організаціях процедура офіційного введення в посаду ділиться на етапи. Як правило, на початковому етапі представник відділу кадрів розповідає новим співробітникам відомості про організацію. На другому етапі безпосередній керівник знайомить нового працівника з роботою, посадовими обов'язками, відповідальністю, важливістю його ролі в робочому процесі тощо і представляє його іншим співробітникам колективу.

Недоліки уявлень про адаптацію людини в організації, що полягають у нівелюванні двосторонності вказаного процесу, реалізовані в працях Гавкалової Н. Л., Маркової Н. С., Скопилатова І. А., Єфремова О. Ю., Кібанова А. Я. [4]. Вони стверджують, що адаптація – це взаємне пристосування працівника і організації, що ґрунтується

на поступовій впрацьовуваності співробітника в нові професійні, соціальні та організаційно-економічні умови праці. Програма офіційного введення в посаду має здійснюватися на основі консультацій з усіма зацікавленими сторонами, залежно від розміру та складності компанії. Ними можуть бути вище керівництво, керівники, менеджери, фахівці з управління персоналом, представники профспілки.

Цілі адаптації персоналу:

– зменшення стартових витрат, оскільки поки новий працівник погано орієнтується у своїй безпосередній роботі, він працює менш ефективно та вимагає додаткових витрат;

– зниження тривожності та невизначеності у нових працівників;

– скорочення плинності робочої сили, оскільки якщо новачки на новій роботі відчувають себе незатишно або ж незатребуваними, вони можуть відреагувати на це звільненням;

– економія часу керівника та співробітників;

– розвиток позитивного ставлення до роботи, задоволеності роботою [5].

Процес трудової адаптації працівника в організації буде більш успішним, коли норми та цінності колективу стануть нормами та цінностями кожного окремого працівника, і наскільки швидко він прийме та визначить свою соціальну роль у колективі. Виділяють два напрямки адаптації: первинне, тобто адаптація молодих працівників, які не мають досвіду професійної роботи (випускники середніх і вищих навчальних закладів), вторинне – адаптація працівників при переході на нову роботу, посаду або об'єкт. В умовах ринку зростає роль вторинної адаптації. Виробничу адаптацію як складне явище доцільно розглядати з різних позицій, виділяючи психофізіологічну, професійну, соціально-психологічну й організаційну її сторони. Кожна з них має свій об'єкт, свої цільові завдання, свої показники ефективності. Психофізіологічна адаптація – пристосування людини до нових фізичних і психологічних навантажень. Об'єктом психофізіологічної адаптації є умови праці, які визначаються як комплекс факторів виробничого середовища, які суттєво впливають на самопочуття, настрій, працездатність співробітника, а при тривалій їх дії – на стан здоров'я, що виражається динамікою захворювань, рівнем травматизму та втомою. Професійна адаптація – повне та успішне оволодіння новою професією, тобто звикання, пристосування до змісту та характеру праці, її умов і організації. Ступінь відповідності суб'єктивних і об'єктивних чинників професійної адаптації значною мірою визначається тим, як робоче місце відповідає соціально-професійній орієнтації працівника.

Виробничий колектив як суб'єктивний фактор виробничого середовища має складну структуру: формальну та неформальну. Потреба влитись у колектив досить характерна для людини. Соціологи виділяють декілька етапів соціально-психологічної адаптації, що відрізняються мірою пристосування особистості до колективу. Початковий етап – зовнішня переорієнтація, коли працівник не визнає ціннісних орієнтацій цього колективу. Другий етап – особистість і колектив взаємно визнають систему еталонів поведінки один одного, але не змінюють своїх позицій. Третій етап – особистість приймає систему цінностей колективу, який в той же час під її впливом змінює свою. Четвертий етап – це заключна форма адаптації. Коли особистість внутрішньо повністю приймає ціннісні орієнтації, норми колективу та цілком перебудовує свою психологію та поведінку. Останній етап не зовсім бажаний, бо на цьому етапі особистість розчиняється в колективі, втрачає частину своєї цілісності.

Заходи з удосконалення адаптаційного періоду у нового працівника:

– виділення з працівників відділу по роботі з персоналом двох працівників, які безпосередньо займалися управлінням системою адаптації. Ці працівники повинні мати повне уявлення про адаптацію і бути професіоналами своєї справи (психолог і соціолог). Ці працівники виконували б таку роботу: розробка та впровадження за участю функціональних служб управління підприємством заходів щодо скорочення несприятливих наслідків від роботи неадаптованого працівника, щодо стабілізації трудового колективу, зростання трудової віддачі працівників, підвищення задоволеності працею, координації діяльності усіх ланок підприємства, які мають відношення до адаптації, до здійснення конкретних заходів, зміни параметрів зовнішнього середовища тощо;

– доробка існуючої системи преміювання, адаптація її до реальної дійсності. А саме преміювання працівників, які успішно пройшли період адаптації за короткий термін, підвищили свою продуктивність і якість праці. Ефективніше було б преміювати не тільки адаптанта, але і його наставника, що і для нього був стимул для плідної роботи з адаптантом, його навчання. Це позначилося на продуктивності не тільки адаптанта, але і цеху в цілому, оскільки добре навчений адаптант не буде турбувати своїх колег, що також знизити рівень травматизму на виробництві;

– справедлива система заохочення. Доцільно висувати кандидатів на заохочення не тільки самого адаптанта, але і його безпосереднього керівника, це підвищило би продуктивність праці й інших працівників, оскільки керівник був би в цьому зацікавлений.

Важливість процесу адаптації за останні роки зросла багаторазово. Зростаючий дефіцит кадрів на ринку праці, зниження лояльності працівників, гонка зарплат – все це змушує компанії постійно шукати способи залучення й утримання персоналу. Про це багато говорять і пишуть. При цьому процес адаптації нерідко залишаєть-

ся в тіні, хоча саме він пов'язує воєдино процеси залучення й утримання персоналу. В результаті багато компаній, докладаючи титанічних зусиль з пошуку та відбору кандидатів, благополучно втрачають більшість новачків через відсутність якісної адаптації, і процес починається спочатку. На аналіз причин, як правило, не вистачає часу, усе списується на «тотальну нелояльність» нинішніх працівників або низький рівень зарплат у компанії.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мартиненко І. О.

Література: 1. Степаненко Е. В. Социологические аспекты адаптации и управления персоналом. М.: Директ-Медиа, 2014. 200 с. **2.** Никифоренко В. Г. Управління персоналом: навч.-практ. посіб. Одеса: ОНЕУ, 2013. 277 с. **3.** Крисько В. Р. Словарь-справочник по социальной психологиии. М.; СПб.: Питер, 2003. 416 с. **4.** Гавкалова Н. Л., Маркова Н. С. Менеджмент персонала: учеб. пособие. Харьков: ИД "ИНЖЭК", 2005. 304 с. **5.** Смирнов П. И. Социология личности: учеб. пособие. СПб., 2001. 379 с.

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В УМОВАХ РИНКОВИХ ВІДНОСИН

УДК 364.13:33.057.7

Башина А. Є.

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

Анотація. *Розглянуто поняття соціального захисту та необхідність підвищення його в умовах посилення інфляційних процесів. Особливої актуальності ця проблема набуває сьогодні, за умови фінансової кризи.*

Ключові слова: *соціальний захист, соціальна політика, субсидії, реформи.*

Аннотация. *Рассмотрено понятие социальной защиты, определена необходимость ее повышения в условиях усиления инфляционных процессов. Особую актуальность эта проблема приобретает сегодня, в условиях финансового кризиса.*

Ключевые слова: *социальная защита, социальная политика, субсидии, реформы.*

Annotation. *The article discusses the notion of social protection and the need for its increase in the conditions of strengthening of inflationary processes. The particular relevance of this problem is today, in times of financial crisis.*

Keywords: *social protection, social policy, subsidies, reforms.*

В умовах переходу України до соціально орієнтованої ринкової економіки основним завданням держави є соціальний захист населення, який на сьогодні – незадовільний. Потреба та готовність суспільства піти на радикальні економічні перетворення досягає максимуму тоді, коли стає очевидною нездатність вирішити назрілі соціальні проблеми в рамках сформованої економічної ситуації. Як правило, радикальний злам наявних економічних механізмів часто випереджає становлення нових.

У результаті складається ситуація, коли старий економічний механізм уже не працює, а новий ще не створено. Насамперед така ситуація, в першу чергу, негативно позначається на соціальних аспектах економічного життя. Таким чином, може статися так, що значна частина суспільства відмовиться підтримати реформи, запропоновані державою. У зв'язку з цим у період реформ держава повинна звернути увагу на соціальні проблеми, які мають особливе значення, оскільки за їх станом населення судить про самі реформи.

© Башина А. Є., 2017

Проблемою соціального захисту займалася низка як вітчизняних учених, серед яких Б. Надточія, В. Ворона, С. Макєєв, так і зарубіжних: Г. Баклі, Дж. Рихтер, Г. Стендинг та ін.

Метою статті є виявлення наявних проблем у системі соціального захисту населення України, насамперед в умовах фінансово-економічної кризи, аналіз реформи, які пропонує нам наша влада задля подолання кризи.

Соціальний захист є практичною діяльністю з реалізації основних напрямків соціальної політики. Соціальний захист і соціальне забезпечення в організованому державою суспільстві – це галузь переплетіння життєво важливих інтересів громадян, відносин власності і розподілу, правових прийомів і способів їх регулювання, соціальної політики держави і соціально-економічних прав людини. Також можна сказати, що це сфера заломлення таких загальнолюдських цінностей, як рівність, соціальна справедливість, гуманізм, моральні підвалини суспільства.

Цільове призначення соціального забезпечення полягає, насамперед, в тому, що воно є особливою формою задоволення потреб у джерелах засобів існування людей похилого віку і непрацездатних [1, с. 57–60]. Економічні механізми соціального захисту населення – система принципів, методів, законодавчо встановлених державою, сукупність заходів, дій, засобів держави та суспільства, спрямованих проти ситуацій ризику в нормальному житті громадян, таких як хвороба, безробіття, старість, інвалідність, смерть годувальника тощо, а також комплекс державних заходів соціально-економічного та правового характеру щодо забезпечення гарантованого державою мінімального рівня матеріальної підтримки соціально вразливих верств населення [2, с. 427].

В умовах ринкових відносин людина може забезпечити задоволення своїх потреб шляхом отримання доходу від власності або у вигляді заробітної плати за працю. Проте у кожному суспільстві є частина населення, яка не має власності і не в змозі трудитися через об'єктивні причини: хвороба, непрацездатність, старість тощо. Ці категорії населення без захисту і соціальної допомоги держави не зможуть існувати в умовах економічної кризи.

У ринковому аспекті економічна криза генерує дивну ситуацію в системі соціального захисту – зростання попиту на соціальні послуги (особливо на послуги охорони здоров'я та медицини) супроводжується падінням його платоспроможного забезпечення. Негативний вплив економічної кризи впливає на гендерну сферу, що виражається в непропорційно зростаючому навантаженні на жінок – як у розвинених країнах, так і у тих, що розвиваються.

Населення, яке безумовно потребує соціальної допомоги, – це пенсіонери. В Україні велике значення має мінімальна пенсія, яка встановлюється Законом «Про держбюджет на відповідний рік» [3]. На ній пов'язано багато соціальних показників. Мінімальну пенсію з січня 2016 року в Україні підвищено до 1074 гривень тим пенсіонерам, які мають стаж не менше 30 років. Якщо стаж менше, скажімо, 22 років, для цієї категорії пенсіонерів нічого не змінилося, і вони отримують пенсію як і в 2015 році в розмірі 949 гривень [4, с. 290].

Крім забезпечення соціальним захистом пенсіонерів, вагомим механізмом також є система соціального захисту населення, яка має назву системи соціального страхування. Система соціального захисту на випадок безробіття стосується тих осіб, які зареєстровані в центрі зайнятості та мають статус безробітних.

За визначенням МОП, до безробітних належать особи, які, будучи старше певного віку, протягом розглянутого періоду задовольняли одночасно таким критеріям: не мали роботи; займалися пошуком роботи; були готові приступити до роботи протягом розглянутого періоду.

В Україні за 2016 рік цей показник з кожним місяцем знижується (рис. 1). За останніми даними Державної служби статистики України, на жовтень 2016 року число безробітних склало 316,2 тис. осіб [5].

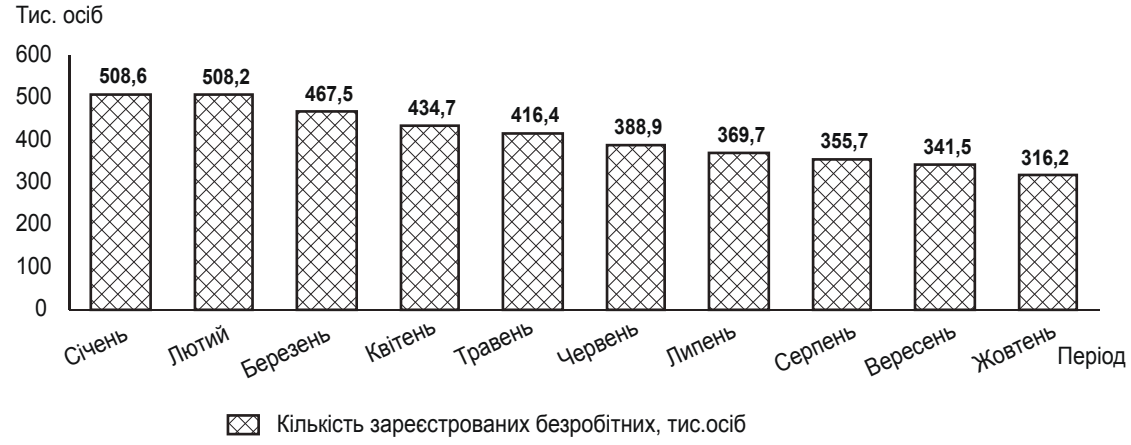


Рис. 1. **Зареєстроване безробіття** (за даними Державної служби статистики України)

Безробіття – це соціально-економічне явище, при якому частина робочої сили (економічно активного населення) не зайнята у виробництві товарів і послуг. Кожна країна на сьогодні намагається тримати природний рівень безробіття в мінімальних межах, але останнім часом він з кожним роком збільшується. Це збільшення пов'язане насамперед з інституціональними змінами: підвищенням кількості жінок, які бажають працювати, збільшенням числа молодих робітників. Як соціально-економічне явище безробіття тягне за собою додаткові фінансові втрати, пов'язані з підтриманням життєвого рівня населення у країні. Так, в Україні середня допомога безробітним на жовтень 2016 року склала 1884 грн.

В умовах економічної кризи, коли у країні є економічні проблеми, і населення, тим більше пенсіонери і безробітні перебувають у зоні ризику, держава приймала рішення про реформи, і одна з головних соціальних реформ – це реформа системи надання житлових субсидій населенню.

Субсидія – це адресна державна допомога малозабезпеченим сім'ям, спрямована на їх соціальну підтримку і носить безповоротний цільовий характер. Для оплати комунальних послуг і споживання енергоносіїв (газу, води, електроенергії, теплової енергії) призначена комунальна субсидія. Новий порядок її призначення вводиться з 1 травня поточного року і здійснюється за більш спрощеними схемами, ніж раніше.

Поправки до Постанови № 848 суттєво полегшують процедуру оформлення субсидій громадянами, були внесені урядом України у зв'язку з різким підвищенням комунальних тарифів. Право на отримання комунальних субсидій визначається розміром доходу громадян і поширюється на мешканців будинків усіх форм власності. По суті, комунальна субсидія в Україні – це компенсація державою підвищених витрат громадян на квартплату й енергоносії. Але таке відшкодування покладається, якщо мають місце визначені законом умови отримання субсидій [6].

За 2016 рік в Україні субсидії на оплату комунальних послуг оформлені та переоформлені для 5,5 млн сімей українців. За його словами, в подальшому кількість оформлених субсидій буде тільки зростати і досягне 8,5–9 млн сімей.

Наявність дієвої, ефективної системи соціального захисту – це свідоцтво рівня розвитку держави, його відповідності вимогам часу. Якщо рівень життя членів суспільства постійно зростає, це суспільство може вважатися розвинутим. Якщо проаналізувати сучасний соціальний стан України, то можна сказати про те, що потрібно, щоб установи з підготовки кадрів усіх рівнів працювали відповідно до наявних і перспективних потреб ринкової економіки. Стан соціального захисту населення залежить від безробіття, рівень якого з кожним днем наближається до критичної межі. Автор вважає, для того щоб зменшити показники безробіття, потрібно припинити політику закриття державних організацій, підприємств (особливо у селах), у такому випадку молоді буде куди йти працювати, такого явища, як сезонна робота не буде, села не будуть «помирати». Якщо згадати західні області, де дуже потрібні додаткові робочі місця (там є надлишок робочої сили), добре було б, сформувати в такій місцевості держзамовлення на проведення громадських робіт із метою поліпшення довкілля, змінити інфраструктуру ринку праці за рахунок вивільнення частини працівників із неперспективних у перспективні галузі, прописано у Законі «Про зайнятість» [7]. Також запропоновано зменшити безробіття за рахунок регулювання заробітної плати так, щоб темпи її зростання були нижчими від зростання продуктивності праці (досвід більшості розвинутих країн).

На сьогодні питання підвищення соціального захисту населення в Україні залишається актуальним та першочерговим. Особливої проблемності воно набуває в умовах одночасно світової і внутрішньої фінансово-економічної кризи. Загальний економічний спад і політична неврегульованість в Україні ще більше загострюють і без того болючі питання соціального захисту населення [8].

Таким чином, вирішення проблеми підвищення ефективності соціального захисту населення потребує проведення державою активної політики забезпечення зайнятості населення, контролю за перерозподілом коштів, які виділяються на соціальні цілі між центром і регіонами, забезпечення стабільного фінансування адресної соціальної допомоги.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Семенченко А. В.

Література: 1. Скулиш Ю. І. Механізм забезпечення соціального захисту населення в Україні. *Економіка та держава*. 2008. № 7. С. 57–60. **2.** Холостова Е. И. Сорвина А. С. Социальный труд: теория и практика. М.: ИНФРАМ-М, 2001. 427 с. **3.** Про Державний бюджет України на 2016 рік: Закон України від 25.12.2015 № 928-VIII // Верховна Рада України: офіц. вид. Київ: Парламент. вид-во, 2016. 54 с. **4**. Пенсія в Україні // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. 2016. № 1. 290 с. **5.** Державна служба статистики України: офіц. сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/. **6.** Про спрощення порядку надання населенню субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового газу: Постанова Кабінету Міністрів України від 27.04.2016 № 319 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-95-%D0%BF. **7.** Про зайнятість населення: Закон України від 30.08.2016 № 1436-19 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://

zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17. **8.** Гончарова С. Ю., Семенченко А. В. Соціальна стратифікація сучасного суспільства // Розвиток України очима молоді: економічні, соціальні та правові аспекти: зб. матеріалів V Всеукр. наук.-практ. конф. молодих учених та студентів (Харків, 28 березня 2014 р.). Дніпропетровськ: Середняк Т. К., 2014. С. 76–79.

АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

УДК 33.021:330.34 (477)

Бащенко Н. В.

Магістрант 1 року навчання
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто основні показники соціально-економічного розвитку України. Під час проведеного аналізу було виявлено деструктивні фактори, що чинять негативний вплив на соціально-економічний розвиток країни, та запропоновано варіанти їх вирішення.*

Ключові слова: *ВВП, дестабілізація, соціально-економічний розвиток.*

Аннотация. *Рассмотрены основные показатели социально-экономического развития Украины. В ходе проведенного анализа были выявлены деструктивные факторы, оказывающие негативное влияние на социально-экономическое развитие страны, и предложены варианты их решения.*

Ключевые слова: *ВВП, дестабилизация, социально-экономическое развитие.*

Annotation. *The article describes the main indicators of socio-economic development of Ukraine. In the course of the analysis, it was found destruktivni factors, something have a negative impact on the socio-economic development options and proposals for their solution.*

Keywords: *GDP, destabilization, social and economic development.*

Актуальність теми дослідження. Під впливом ряду обставин, пов'язаних із некомпетентністю центральних органів виконавчої влади, економічною та політичною нестабільністю, диверсифікацією зовнішньоекономічних відносин, порушенням територіальної цілісності країни, неефективністю реформ і соціально-економічної політики в цілому, Україна на шляху свого розвитку рухається у протилежному напрямку. Саме тому ця тема є актуальною і потребує наукового дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Найбільш ґрунтовно свої позиції щодо проблем соціально-економічного розвитку країни висвітлювали у своїх працях Е. М. Лібанова [1], С. М. Іванов [2], К. О. Ващенко [3], І. М. Жиленкова [4] та ін.

Постановка проблеми. Метою дослідження є аналіз основних показників соціально-економічного розвитку та виявлення факторів, які чинять негативний вплив на розвиток України.

Результати дослідження. На цьому трансформаційному етапі розвитку соціально-економічної системи України, в умовах глобалізації світогосподарської системи, ключовим інструментарієм забезпечення результативності реалізації економічної стратегії у країні є: формування відповідного типу політики модернізації економіки на рівні регіонів на засадах реалізації соціальних принципів до визначення напрямів структурно-динамічних змін [1, с. 49].

На сьогодні економіка України знаходиться в стагнації. Згідно з даними Державної служби статистики України (рис. 1) номінальний ВВП має постійну тенденцію до зростання, на відміну від щорічного значення реального ВВП України. У 2014 році зростання обсягу номінального ВВП порівняно з 2013 р. складало майже 101,5 млрд грн, або 107 %, однак реальний ВВП у 2014 році впав на 40 млрд грн і майже зрівнявся з показником реального ВВП 2012 р.

© Бащенко Н. В., 2017

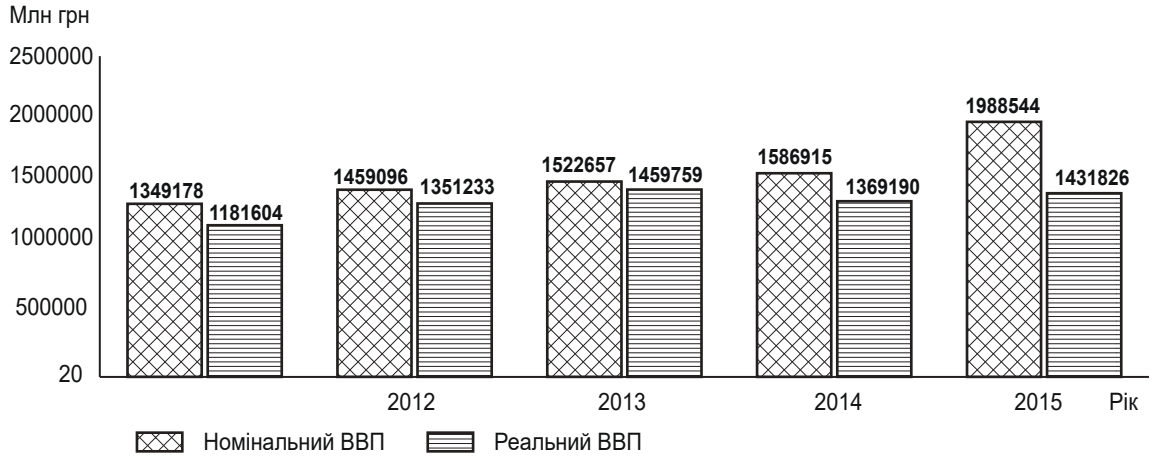


Рис. 1. **Динаміка номінального та реального ВВП України**, млн грн

Така тенденція продовжується і в 2015 році. Номінальний ВВП у 2016 році становив 2383,2 млрд грн, темп зростання склав 2,3 %, а ВВП у розрахунку на одну особу становить 55848 грн. Таку тенденцію підтверджує діюча інфляція у країні, наслідком якої є скорочення обсягів виробництва, споживання та надання цих товарів і послуг, що призводить до скорочення купівельної спроможності та падіння рівня життя населення.

Далі доцільно буде розглянути на основі даних Державної служби статистики України (табл. 1) динаміку соціально-економічного розвитку України за 2013–2016 роки. Згідно з приведеними нижче даними в Україні простежується різке зниження найважливіших соціально-економічних показників.

Таблиця 1

Динаміка соціально-економічного розвитку України

Показник	2013 рік	2014 рік	Зміна, %	2015 рік	Зміна, %	2016 рік	Зміна, %
Курс гривні до дол. США	7,94	15,74	98,2	24,0	52,5	27,09	12,9
Зовнішній борг, млн дол. США	38658,8	37536,0	(2,9)	38792,2	3,3	43445,4	12,0
Прямі іноземні інвестиції (млн дол. США)	5 462,1	2 451,7	(55,1)	3 763,7	53,5	4405,8	17,1
Капітальні інвестиції, млн грн.	247891,6	204061,7	(17,7)	251154,3	23,1	326163,7	29,9
Експорт товарів, млн дол. США	57433,3	50113,6	(12,7)	34523,3	(31,1)	29113,2	(15,7)
Імпорт товарів, млн дол. США	70039,8	49820,4	(28,9)	34273,8	(31,2)	31202,0	(9,0)
Обсяг реалізованої промислової продукції, млн грн	1006280,5	1066769,4	6,0	1351374,7	26,7	1387622,1	2,7
Оборот роздрібної торгівлі, млн грн	884203,7	903534,5	2,2	1018778,2	12,8	1042623,1	2,3
Безробіття (за МОП), у % до ЕАН	7,8	9,7	24,4	9,5	(2,1)	9,7	2,1
Середньомісячна заробітна плата, грн	3282	3480	6,0	4195	20,5	5 183	23,6
Індекс споживчих цін	99,7	112,1	12,4	148,7	32,6	113,9	(23,4)

По-перше, через нестабільну політичну ситуацію у країні, а отже, через перехід Національного банку України до гнучкого обмінного курсу, відбулося зниження курсу гривні щодо долара майже у 4 рази.

Зовнішній борг України за період незалежності змінювався нерівномірно. Так, у 1999 році його значення щодо ВВП в 1,7 разу перевищило безпечний рівень, а у 2015 році взагалі був перевищений критичний рівень, у 2016 році зовнішній борг країни збільшився на 12 %.

Відносно зовнішньоекономічної діяльності країни слід зазначити, що з 2013 року обсяги експорту й імпорту значно зменшилися, що є наслідком девальвації національної валюти і низьким рівнем доходу населення. У

2016 році обсяги імпорту переважали обсяги експорту, тому сальдо має від'ємне значення, це є поганою тенденцією, оскільки надмірний імпорт сприяє утиску інтересів вітчизняних виробників.

Ще кілька років тому Україну відносили до 20 найбільш привабливих для прямих інвестицій країн, однак на сьогодні через відсутність прозорої і стабільної податкової системи, низький рівень життя населення, бюрократичні перешкоди у здійсненні підприємницької діяльності, фінансову нестабільність, широке поширення корупції, що призводять до порушення принципів демократії та верховенства права, ця можливість зійшла нанівець [2, с. 34].

Крім того, склалася диспропорція в їх розподілі: найбільша частка інвестицій припадає на м. Київ, що позначається на нерівномірності розвитку регіонів. Так, у 2014 році відбулося скорочення прямих іноземних інвестицій майже на 55 %, однак згодом така тенденція почала змінюватись у протилежний бік.

Незважаючи на значне погіршення економічних показників, деякі показники соціального розвитку мали тенденцію зростання. Наприклад, середньомісячна заробітна плата поступово збільшувалася і до 2016 року мала значення 5 183 грн. Це пояснюється індексацією заробітних плат у зв'язку з інфляцією і в ряді випадків – підвищенням заробітних плат підприємствами з метою виконання вимог переходу на сплату єдиного соціального внеску за зниженою ставкою [5].

Високе значення індексу цін у 2015 році відбулось за рахунок інфляції, яка була обумовлена скороченням обсягів виробництва, великою девальвацією валютного курсу в лютому, а також підвищенням комунальних тарифів.

Стосовно показника безробіття можна зазначити таке: з 2013 року відбулося значне скорочення потреби в робочій силі. Рівень безробіття у 2015 році досяг позначки 9,5 % щодо економічно активного населення в працездатному віці. На кінець 2016 року рівень безробіття складав 9,7 %.

Зменшення кількості працівників відбулося у всіх сферах діяльності, але найбільше скорочення робочих місць спостерігалося в сільському господарстві, будівництві, промисловості, сфері охорони здоров'я, фінансової і страхової діяльності [2, с. 38].

Таким чином, можна зробити висновки про те, що на сьогодні під впливом низки зовнішніх і внутрішніх чинників відбувається дестабілізація соціально-економічного розвитку України.

Нині нависла ціла низка системних загроз економічній безпеці держави, які виникли внаслідок багаторічних поглиблень кризових процесів, глибокої нереформованості, а також суперечливості державної економічної політики попередніх періодів. Для запобігання і подальшого дестабілізаційного процесу необхідна комплексна система заходів, спрямована на:

- сприяння пропорційному соціально-економічному розвитку регіонів України;
- зміну структури економіки України зі стабілізацією галузей з високою доданою вартістю та стимулюванням появи нових, високотехнологічних і високоприбуткових галузей економіки;
- збільшення в структурі ВВП частки продукції малого та середнього бізнесу;
- реформування законодавчої та правової бази для забезпечення інвестиційної привабливості та поліпшення інвестиційного клімату;
- стимулювання інноваційних процесів, що сприяють економічному розвитку та підвищенню конкурентоспроможності країни;
- розробка нової ефективної моделі міжнародної кооперації, яка знизить залежність національної економіки від коливань зовнішньоекономічної кон'юнктури і економічної політики торговельних партнерів.

Подальші дослідження можуть бути спрямовані на розробку комплексних методів щодо усунення деструктивних факторів впливу, а також рекомендацій щодо формування програми соціально-економічного розвитку України.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мащенко М. А.

Література: 1. Соціально-економічний потенціал сталого розвитку України та її регіонів: нац. доп./за ред. Е. М. Лібанової, М. А. Хвесика. Київ: ДУ ІЕПСР НАН України, 2014. 776 с. **2.** Иванов С. Н. Состояние и проблемы социально-экономического развития Украины. *Економічний вісник Донбасу.* 2016. № 3 (45). С. 32–49. **3.** Місцеве самоврядування в Україні: сучасний стан та основні напрями модернізації: наук. доп./ред. кол.: Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко та ін. Київ: НАДУ, 2014. 128 с. **4.** Жиленкова І. М. Система показників оцінки соціально-економічного розвитку регіонів України. *Науково-інформаційний журнал.* 2005. № 4. С. 51–53. **5.** Міністерство фінансів України. URL: http://index.minfin.com.ua/index/gdp.

THE RELATIONSHIP BETWEEN LIQUIDITY AND PROFITABILITY

UDC 336.477

V. Berezovska

The 3-d year student
of the financial faculty of KhNEU S. Kuznets

Annotation. *Different theoretical concepts of the liquidity and profitability are considered; the definition of the main variables are defined. The main theories, concepts and research concerning the relationship between liquidity and profitability have been compared.*

Keywords: *profit, liquidity, stability, financial system, assets.*

Анотація. *Розглянуто теоретичні концепції ліквідності та прибутковості банку, визначення основних термінів, а також основні теорії і дослідження, що стосуються взаємозв'язку ліквідності та прибутковості в банківській сфері.*

Ключові слова: *прибуток, ліквідність, стійкість, фінансова система, активи.*

Аннотация. *Рассмотрены теоретические концепции ликвидности и прибыльности банка, определение основных понятий, а также основные теории и исследования, касающиеся взаимосвязи между ликвидностью и прибыльностью в банковской сфере.*

Ключевые слова: *прибыль, ликвидность, устойчивость, финансовая система, активы.*

In every system there are major components that are essential for the survival of the system. This is also applicable to the financial system. The banking institutions have contributed significantly to the effectiveness of the entire financial system as they offer an efficient institutional mechanism through which resources can be mobilized and directed from less essential uses to more productive investments [1].

The aim of this research paper is to get acquainted with the relationship and interdependence between liquidity and profitability of business and to determine the relationship between these key economic terms.

Practically, profitability and liquidity are effective indicators of the corporate health and performance of not only the commercial banks, but all profit-oriented ventures. These performance indicators are very important to the shareholders and depositors who are major stakeholders of a bank. As the shareholders are interested in the profitability level, the depositors are concerned with liquidity position which determines a bank's ability to respond to the withdrawal needs which are normally on demand or on a short notice, depending on a customer's request.

In general liquidity is the he ability of current assets to meet current liabilities. Profit or profitability is a component of (implicit) costs and not a component of business profit at all. It represents the opportunity cost, as the time that the owner spends running the firm could be spent on running a different firm.

There are many theories which demonstrate the link between liquidity and profitability of the banks. Many researchers conducted surveys of the banking sector of United States and proposed that more liquidity is typically costly for banks, signifying that more liquidity cuts profitability of the banks. Another researcher argues that liquidity level vary from time to time. It means that holding larger capital would risk their profitability and would lead towards less lending. Liquidity problems can largely cut banks revenues and in risky circumstances may result in the downfall or even bankruptcy.

In earlier research, it was stated that the banks with high liquidity have a lower rate of net interest margins [1]. In the time of liquidity crisis, the bank may borrow from the market remarkably high rate and this will eventually result in the profitability decline of the bank. Other scholars make clear the connection between liquidity and profitability in short. They stated that banks preserve the high quantity of cash funds compared to the deposits held by the bank. The reserve will not earn a profit for the bank unless they approve the financial plan with money reserves for raising the profit of bank, they might face the serious issue like liquidity crisis [2]. Banking sector of Ukraine faced a hard time in loaning to the private sector in 2014 because of the financial crisis.

The management of working capital is one of the most important aspects of Financial Administration, according to Gitman [4]. Net working capital is the amount by which a firm's current assets exceed its current liabilities. If the company fails to keep a satisfactory level of working capital, it will probably become insolvent. The current assets of enterprises must be at a level that can cover the liabilities at reasonable margin of safety.

© V. Berezovska, 2017

According to Chandra [2], normally a high liquidity is considered to be a sign of financial strength, however according to some authors, a high liquidity can be as undesirable as a low. This would be a consequence of the fact that current assets are usually the less profitable then the fixed assets. It means that the money invested in current assets generates less returns then fixed assets, representing thus an opportunity cost. Besides that, the amounts employed in current assets generate additional costs for maintenance, reducing thus the profitability of the company.

However Arnold [1] points that holding cash also provides some advantages, because it provides the payment for daily expenses, such as salaries, materials and taxes. Due to the fact that future cash flows are uncertain, holding cash gives a safety margin for eventual downturns. And finally, the ownership of cash guarantees the undertaken of highly profitable investments that demands immediate payment.

Thus it is an important task for the financial manager to achieve the appropriate balance between the adequate liquidity and a reasonable return for the company. According to many contemporary studies the decision about the liquidity level should be based in the following criteria:

- the larger the applied resources in current assets, the lower the profitability (however also is lower the solvency risk);
- however there is a problem with a lower level of the networking capita. At the same time that it increases the profitability it also increases the solvency risk of the firm, by reducing the long term funds that could be transferred to less profitable assets.

Also, according to the economic theory, risk and profitability are positively related (the more risky the investment, the higher the profits it should offer), thus, since higher liquidity means less risk, it would also mean lower profits.

Some scholars argue that the greater the amount of funds invested in current assets, the lower the profitability, and by the same time the less risky is the working capital strategy [5]. In this situation, the returns are lower in the case of a greater financial slack, in comparison to a less liquid working capital structure. Conversely, a smaller amount of net working capital, while sacrificing the safety margin of the company, by raising its insolvency's risk, positively contributes to the achievement of larger return rates, because it restricts the volume of funds tied up in assets of lower profitability. This risk-return ratio behaves in a way that no change in liquidity occurs without the consequence of an opposite move in profitability.

This way each company should choose an amount of net working capital that better fits its risk accessibility and profit margins.

It was confirmed that this inverse relationship between liquidity and profitability for a sample of food companies [5]. Not long ago a negative relationship between liquidity and profitability, measured by Dynamic Model and profitability was offered [5]. However it is argued that on the long-term there is a necessity to achieve a balance between the financial and economic profile [6]. For these authors, liquidity and financial position reflected in return on equity, which also contains the effect of financial leverage, are two sides of a coin which is the economic and financial health of companies. One thing to note is that the appropriate return allows the self-financing of business operations through the retained portion of net profit. Thus, good profitability increases the liquidity and marketability promotes proper growth and future profitability.

Thus the optimal level for liquidity would be obtained by a trade-offs between the low return of current assets and the benefit of minimizing the need for external finance [5].

Eljelly [3] examined the relation between profitability and liquidity measured by current ratio and cash gap (cash conversion cycle) on a sample of joint stock companies in Saudi Arabia using correlation and regression analysis. They found a negative relationship between profitability and liquidity indicators, and it was found that CCC had a bigger impact over profitability then Current ratio. Also it was observed that there was great variation among industries with respect to the significant measure of liquidity.

It was proved that the maximization of the firm's returns could threaten its liquidity and the pursuit of liquidity has a tendency to dilute returns [3]. The relation between working capital measures and return on investment (ROI) for a sample of industrial firms listed on the Johannesburg Stock Exchange (JSE) was analyzed. The statistical test results showed that a traditional working capital leverage ratio, current liabilities divided by funds flow, displayed the greatest associations with return on investment. Traditional liquidity ratios as current and quick ratios registered insignificant associations.

Thus it can be concluded that there is an inverse relationship between liquidity and profitability, and this relationship has been tested and confirmed in several studies in different markets.

Supervisor – senior lecturer Lunina O. M.

Literature: 1. Arnold G. Corporate Financial Management // Prentice Hall. Essex, 2008. **2.** Chandra P. Financial Management. McGraw-Hill. **3.** Eljelly A. Liquidity – profitability tradeoff: an empirical investigation in an emerging market. *JCM.* 2004. Vol. 14 (2). P. 48–61. **4.** Gitman L. Basic Managerial Finance. New York: Harper & Row, 2010. **5.** Kim C. S., Mauer D. S., Sherman A. E. The Determinants of Corporate Liquidity: Theory and Evidence. *Journal of Financial and Quantitative Analysis.* 2008. Vol. 33 (3). P. 335–359. **6.** Perobelli F. F., Pereira J. F., David M. V. Impact of Liquidity management on profitability. Boston: Wiley, John & Sons, 2006. **7.** Shapiro A. C. Multinational Financial Management. Boston: Wiley, John & Sons, 2006.

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК НАПРЯМ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 658.5:656.2.003

Біда Д. О.

Магістрант 1 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Статтю присвячено актуальній проблемі в підприємницькій діяльності – підвищенню ефективності ресурсного потенціалу. Розглянуто ключові елементи підвищення ефективності використання ресурсного потенціалу. Визначено зміст категорій «потенціал», «ресурсний потенціал» як складових системи загального потенціалу підприємницької діяльності. Обґрунтовано важливість підвищення ефективності використання ресурсного потенціалу задля розвитку підприємницької діяльності в сучасних умовах.*

Ключові слова: *потенціал, ресурсний потенціал, підприємницька діяльність, ефективність.*

Аннотация. *Статья посвящена актуальной проблеме в предпринимательской деятельности – повышению эффективности ресурсного потенциала. Рассмотрены ключевые элементы повышения эффективности использования ресурсного потенциала. Определено содержание категорий «потенциал», «ресурсный потенциал» как составляющих системы общего потенциала предпринимательской деятельности. Обоснована важность повышения эффективности использования ресурсного потенциала для развития предпринимательской деятельности в современных условиях.*

Ключевые слова: *потенциал, ресурсный потенциал, предпринимательская деятельность, эффективность.*

Annotation. *This article is devoted to the problem in business – to increase efficiency of resource potential. Considers the key elements of increasing the efficiency of use of resource potential. To determine the content of the categories "potential," "resource potential" as components of the system the total potential of business activities. The article substantiates the importance of increasing the efficiency of use of resource potential for the development of entrepreneurship in modern conditions.*

Keywords: *potential, resource potential, entrepreneurial activity, efficiency.*

Динамічний розвиток ринкових процесів в Україні вимагає переорієнтації зусиль управління підприємств із забезпечення поточних результатів діяльності у площину забезпечення конкурентних переваг, формування яких є певним гарантом тривалого ефективного функціонування підприємства і залежить від якості реалізації його потенціалу. Для ефективного функціонування і забезпечення конкурентоспроможності підприємств та

© Біда Д. О., 2017

інших суб'єктів господарювання необхідно якісно розвивати матеріально-технічні, структурно-функціональні, соціально-трудові й інші елементи потенціалу. Це привертає увагу керівників підприємницьких структур до ефективного управління технологічними й організаційними змінами, а особливо до алгоритмів визначення та використання їхніх потенційних соціально-економічних можливостей.

Одним із напрямів розвитку підприємницької діяльності є підвищення ефективності використання ресурсного потенціалу.

Проблемам ресурсного потенціалу підприємства приділяли і приділяють значну увагу такі вчені-економісти як Гавва В., Отенко І., Оніщенко А., Лапін Є., Сабадирьова А. та ін. Їхні дослідження зосереджено на визначенні сутності ресурсного потенціалу підприємницької діяльності як економічної категорії, його структурі, впливі на діяльність і розвиток підприємництва, вдосконаленні методики оцінки ресурсного потенціалу підприємницької діяльності.

У працях Фещур Р. знайшло обґрунтування поняття потенціалу виробничих сил як потенційної можливості країни виробляти матеріальні блага для задоволення потреб населення. Згодом Лапін Є. запровадив поняття «економічний потенціал», під яким розумів сукупну виробничу силу праці всіх працездатних членів суспільства. Синиця Т. досліджувала «потенціал розширеного виробництва», що характеризує ресурсні можливості національної економіки щодо економічного зростання.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування формування і розгляд сутності та значення теоретичних основ ресурсного потенціалу підприємницької діяльності, його вплив на функціонування й розвиток підприємницької діяльності в цілому.

Успішність підприємницької діяльності, підвищення конкурентоспроможності та подальше економічне зростання сучасних визначається забезпеченістю ресурсами, структура яких має відповідати вимогам середовища, швидкістю оновлення ресурсів, ефективністю їх використання. Наявні ресурси в сукупності з резервами формують ресурсний потенціал загальної підприємницької діяльності в цілому.

Ресурсний потенціал відіграє важливу роль для ефективної роботи підприємницької діяльності, оскільки він є засобом для отримання максимального прибутку та підвищення конкурентоспроможності.

В етимологічному значенні термін «потенціал» – це засоби, запаси, джерела, які є у наявності та можуть бути мобілізовані, приведені до руху, використані для досягнення певних цілей, здійснення плану, вирішення якоїсь задачі, можливості окремої особи, суспільства, держави у певній галузі [1]. Потенціал у загальному розумінні є можливістю реалізації будь-чого, тому його можна накопичувати, вимірювати його величину як ступінь накопичення, реалізувати. У свою чергу, можливістю називають засіб, умову, обставину, яка необхідна для здійснення будь-чого. Важливою ознакою потенціалу є його здатність до відтворення. Потенціал пов'язаний з характером цілей підприємства. Формування потенціалу підприємства являє собою процес реалізації заходів щодо забезпечення ринкових можливостей підприємства шляхом зміни його характеристик і властивостей до необхідного рівня, а також відповідно до поставлених цілей [2].

Рівень наявного у підприємства потенціалу визначається обсягом та якістю накопичених ресурсів таких видів [2–4]:

1) технічні ресурси (виробничі потужності та їхні особливості, обладнання, матеріали і т. ін.);

2) технологічні ресурси (технології та їхня динамічність, наявність конкурентоспроможних ідей, наукові розробки і т. ін.);

3) кадрові ресурси (кваліфікаційний, демографічний склад працівників, їхня здатність адаптуватися до зміни цілей підприємства, їхнє прагнення до знань і удосконалювання, інтелектуальний капітал і т. ін.);

4) просторові ресурси (характер виробничих приміщень і території підприємства, комунікації, можливість розширення і т. ін.);

5) інформаційні ресурси (кількість і якість інформації про внутрішнє та зовнішнє середовище, каналів її поширення, можливості розширення та підвищення вірогідності інформаційної бази, програмне забезпечення і т. ін.);

6) ресурси організаційної структури системи управління (характер і гнучкість керуючої системи, швидкість проходження керуючих впливів і т. ін.);

7) фінансові ресурси (наявність і достатність власного та позикового капіталу, стан активів, ліквідність, наявність кредитних ліній і т. ін.).

Враховуючи видову різноманіть, ресурсний потенціал, перш за все, є не простою сумою, а системою ресурсів, що використовуються комплексно, тобто передбачає обов'язкову взаємодоповнюваність окремих ресурсів у процесі суспільного виробництва. Збільшення в системі одного якого-небудь ресурсу припускає одночасне збільшення кількості іншого ресурсу.

Відміною особливістю категорії ресурсного потенціалу є також і те, що вона передбачає можливість взаємозамінності ресурсів, що використовуються в суспільному виробництві. Багатофункціональність більшості видів ресурсів створює умови варіації застосування різних їх видів і елементів для досягнення одного і того ж кінцевого результату.

Аналіз показав, що ресурсний потенціал являє собою складну, динамічну, відкриту, ієрархічну, деякою мірою стохастичну систему. Згідно з системним підходом виділяють структурні елементи ресурсного потенціалу, їх взаємозв'язки, аналізують розвиток цієї системи, визначають джерела руху та їх спрямованість. Завдяки структурі система зберігає свої властивості при зміні внутрішніх і зовнішніх умов. Ресурси визначаються такими особливостями виробничих систем, як масштабність, характер діяльності та ступінь замкненості [4]. Від цього залежить величина потенціалу, структура його ресурсів, її динамічність і рухливість.

Для визначення структури потенціалу підприємства потрібно врахувати основні складові його внутрішнього середовища: системна взаємодія між собою та з елементами зовнішнього середовища визначає можливості для досягнення цілей підприємства. Оптимальна структура потенціалу повинна мати мінімальну кількість компонентів, але повною мірою виконувати задані функції.

Ресурсний потенціал підприємства характеризується сукупністю якостей системи взаємопов'язаних ресурсів і їх мобілізацією в умовах розвитку, досягнення конкурентних переваг із урахуванням впливу зовнішнього середовища [3]. Він бере участь у створенні продукції, яка є головним результатом виробничої діяльності підприємства, а її реалізація забезпечує прибуток як кінцеву мету підприємства. Продукція є результатом втілення ресурсів у ресурсний потенціал, обумовлює його, оскільки вона забезпечує відтворення виробництва. Оновлення продукції та технології її виробництва залежить від інноваційних перетворень на підприємстві. Впровадження нової продукції означає приріст обсягів виробництва, економію від зниження собівартості, зростання чистого прибутку. Чим вище науковий і технологічний рівень ресурсного потенціалу і ступінь його використання, тим потужніша матеріально-технічна база підприємства, більше можливостей для впровадження інновацій, вдосконалення та збільшення масштабів виробництва.

Отже, врахування ресурсних можливостей, вибір правильного напряму спеціалізації підприємницької діяльності дозволяє максимальною мірою використати ресурсний потенціал для реалізації соціально-економічних цілей розвитку.

Таким чином, ресурсний потенціал акумулює в собі значну частку потенціалу сучасного підприємництва, основне його значення полягає у створенні нової вартості в процесі виробництва продукції, що забезпечує економічне зростання підприємницької діяльності в цілому.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Гонтарева І. В.

Література: 1. Гавва В. Н. Оценка потенциала предприятия и отрасли. Харьков: НАУ «ХАИ», 2004. 287 с. **2.** Отенко И. П., Малярец Л. М. Механизм управления потенциалом предприятия: [науч. изд.]. Харьков: Изд-во ХГЭУ, 2003. 220 с. **3.** Лапин Е. В. Экономический потенциал предприятия: монография. Сумы: Университет. кн., 2002. 310 с. **4.** Сабадирьова А. Л. Теоретичні основи організації виробничого потенціалу промислового підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету.* 2010. № 5. Т. 1. С. 134–138.

ПІДБІР ПЕРСОНАЛУ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ОРГАНІЗАЦІЇ

УДК 331.108

Білокудря А. В.

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

Анотація. *Розглянуто етап підбору персоналу в системі управління як складової кадрової безпеки. Наведено підходи мінімізації ризиків при підборі працівників в організацію.*

Ключові слова: *підбір персоналу, кадрова безпека, персонал, управління персоналом, мінімізація ризиків.*

Аннотация. *Рассмотрен этап подбора персонала в системе управления как составляющей кадровой безопасности. Представлены подходы минимизации рисков при подборе сотрудников в организацию.*

Ключевые слова: *подбор персонала, кадровая безопасность, персонал, управление персоналом, минимизация рисков.*

Annotation. *This article describes the stage of recruitment of management system as a component of personnel security. Presents approachs to minimizing risk in the selection of employees in the organization.*

Keywords: *recruitment, personnel security, personnel, management, minimization of risks.*

Торгівля комерційними таємницями, одержання заробітної плати за невиконану роботу, шантаж компетентністю і повноваженнями, дисциплінарні порушення, створення в колективі нестерпного морально-психологічного клімату – все це реалії безкомпромісного бізнесу в сучасних умовах жорсткої конкуренції на ринку. На сьогодні при формуванні штату підприємства на перше місце висувається безпека. Адже саме помилки при відборі нових працівників, які здатні навмисно або ненавмисно завдати шкоди компанії, чреваті загрозою її безпеці [1].

Актуальність проблеми полягає в постійно зростаючих вимогах якості виконання поставлених перед кадровими агентствами завдань відбору кандидатів для постійної роботи в компаніях-роботодавцях. Дослідження показують, що близько 80 % шкоди матеріальним активам компаній-роботодавців наносять їх власні співробітники. Тому відбір персоналу стає все більш суворим і системним, а ключовим питанням підвищення ефективності роботи кадрових агентств є розпізнавання ризикогенних потенціалів кандидатів на вакантні місця.

Цією проблематикою займалися такі вчені: Глебовський А. Ю., Таран С. А., Ремнев В. І., Нуриджанов С. Е., Довбня С. Б. та ін.

Підбір персоналу – найбільш відповідальний етап в управлінні персоналом, оскільки помилка обходиться занадто дорого. Уміння наймати на роботу найбільш придатних людей є великим і досить рідкісним талантом, яким може володіти керуючий персоналом. Підбір кадрів – багатоетапна, копітка та тривала робота, що вимагає спеціальних здібностей, рис характеру, знань і умінь. Чим більше значення в успіху фірми набувають особисті якості працівників, тим більше потреба у психологічних знаннях [2].

Суворі вимоги до підбору кадрів дозволяють не тільки відібрати кращих фахівців, але і нагадати тим, хто вже працює, які високі вимоги пред'являються до персоналу. Тут працює невигадлива формула – "як приймете на роботу, такі люди у вас і будуть працювати". Адже підбір кандидатів є основою для наступного етапу – відбору майбутніх співробітників організації.

У кадровій роботі необхідно дотримуватися такого – проводити серйозний і всебічний відбір співробітників, при якому не допускається прийом на роботу людей, які можуть завдати шкоди інтересам компанії. У процесі розпізнавання здібностей кандидатів на посаду ризики в роботі з реформованими людськими ресурсами пов'язані з рядом обставин [3]:

- відсутність системності та повноти в оцінці кандидатів на вакантні посади і підміна цього фрагментарними наборами (як характеристик кандидатів, так і вимог до них);
- відсутність в оцінці кандидатів зв'язку з їх реальними віковими змінами;
- наявність суб'єктивних помилкових висновків фахівців про можливості відбору кандидатів, що може спричинити за собою нездатність у майбутньому здійснювати важливі для організації функції, в тому числі й управлінські;
- проведення оцінок кандидатів на посади без детального врахування вимог конкретних вакансій.

© Білокудря А. В., 2017

Хибність ігнорування зазначених обставин підбору кандидатів на посади несе в собі дуже серйозні небезпеки для організації такого ряду причин [3]:

– може детермінувати збої в роботі будь-яких, у тому числі ключових, підрозділів організації, оскільки робота з персоналом поширюється на організацію в цілому;

– нерозпізнання та ігнорування помилок цього плану можуть призвести до того, що організація не буде в змозі адекватно вести себе при збоях у роботі;

– помилки в підборі людей на посади можуть породжувати явища, які важко відрізняти від наслідків, не пов'язаних безпосередньо з кадровою роботою.

Слід піклуватися про формування та підтримання оптимального соціально-психологічного клімату в колективі, створення корпоративної культури. Звернути особливу увагу на людей, найбільш схильних до вербування, – секретарів, прибиральників, системних адміністраторів та інших людей, які знають комерційні секрети або можуть їх узнати.

Питання кадрової безпеки полягає в оцінці самих цих співробітників, наскільки вони самі за своїми морально-етичними якостями стійкі або схильні до правопорушень. Низька стійкість і моральна готовність до негативної поведінки на тлі обізнаності про комерційні секрети – ось матеріал для аналізу та негайних організаційних заходів керівництва компанії.

Існує ряд підходів, що дозволяють вирішувати проблеми безпеки при відборі співробітників. На етапі підбору персоналу загроза ресурсів компанії полягає у прийомі на роботу особи, що не володіє набором необхідних компетенцій, або ж орієнтованої на здійснення корпоративного шахрайства, викрадення конфіденційної інформації, шпигуна з табору недобросовісних конкурентів або рейдерів [4].

Щоб мінімізувати подібні ризики, представникам підрозділів кадрів, безпеки і менеджменту необхідно створити мережу інформаторів і добровільних помічників Служби безпеки серед персоналу, використовуючи різні мотиви, починаючи від ідеології і закінчуючи компроматами. Визначити мотиви вчинення протиправних дій та працівників, найбільш схильних до цих мотивів. Проводити аналіз життя і роботи співробітників з метою обчислення співробітників, причетних до протиправних діях. Попереджати ситуації, при яких працівник або близькі йому люди можуть опинитися в безвихідному критичному положенні при виникненні гострих життєвих проблем.

Другий підхід – це використання методу «сарафанне радіо». Цей спосіб гарантує наявність максимально повної інформації про нового працівника. Крім того, передбачається, що люди, які рекомендували співробітника, несуть за нього особисту відповідальність [5].

Третім підходом є організація фірмою власної служби безпеки для перевірки кандидатів і наданих ними відомостей. Наприклад, у банках така служба обов'язкова, в ній, як правило, працюють колишні співробітники силових структур, які володіють відповідними зв'язками й можливостями. При перевірці кандидатів служба безпеки може діяти паралельно з кадровою службою. Вона перевіряє працівника на відсутність судимостей, відсутність зв'язку з кримінальними структурами, відсутність претензій попередніх роботодавців з точки зору його чесності та надійності. Перевірка кандидата при прийомі на роботу може припускати з'ясування того, потрапляла людина у ДТП, чи можна їй довірити автомобіль фірми. У деяких фірмах працівникові навіть можуть запропонувати принести з відділення міліції довідку на себе, що підтверджує, що у кандидата немає ніяких проблем із правоохоронними органами [6].

Ще одним способом забезпечення безпеки фірми при наборі працівників є організація кадрової служби у великих компаніях або посади менеджера з персоналу – на малих підприємствах. Кадрова служба перевіряє інформацію, подану кандидатом, звертаючись до людей, які знають кандидата, і на місця його колишньої роботи [7].

У зв'язку з зазначеними загальними особливостями відбору та підбору персоналу не повною мірою враховують перспективи безпеки з точки зору організації, від кадрової служби вимагається включення у свою діяльність такого ряду аспектів [3]:

– захист організації від проникнення людей, які мають зв'язки з кримінальними структурами;

– вибудовування бар'єрів перед людьми, схильними до крадіжки: чим вище посада, яку може зайняти людина, тим більший економічний збиток він може завдати компанії, яка прийняла його на роботу;

– перевірка працівника на схильність до зловживання алкоголем і вживання наркотиків;

– забезпечення інформаційної безпеки компанії, куди входить захист секретів виробництва (ноу-хау), захист баз даних, результатів маркетингових досліджень, планів, пов'язаних із укладанням договорів із іншими компаніями, інша інформація, важлива для збереження конкурентоспроможності;

– такий дуже часто недооцінюваний аспект безпеки при підборі нових працівників, як їх відповідність вимогам організаційної культури: відомо, що навіть окремий працівник, який дотримується руйнівних або деструктивних установок, може завдати великої шкоди організації.

Слід зазначити, що оскільки у реальному житті люди майже кожен день повинні вирішувати величезну кількістю різноманітних проблем та обставин, що приводять до необхідності ризикувати, усвідомлення процесів формування ризикогенних характеристик персоналу в процесі еволюції життєвого та професійного досвіду – досить важка справа, котра потребує максимум знанньь і зусиль.

Отже, можемо зробити висновок, що найважливішою умовою придбання організацією необхідних їй сумлінних і чесних співробітників, які формують не тільки конкурентоспроможність, але й організаційну культуру, залежить від правильної організації процесу підбору персоналу, де особлива увага надається кадровій безпеці та контролю ризикогенності формованого персоналу.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Семенченко А. В.

Література: 1. Кадровая безопасность: фильтры грубой и тонкой очистки // HR-Journal.ru. URL: http://www.hr-journal.ru/articles/hrs/filtry-kadrovoj-bezopasnosti-Glebovskij.html. **2.** Журавлев П. В. Технология управления персоналом. М.: Экзамен, 2011. 576 с. **3.** Проблема безопасности при подборе кадров // HR-Portal.ru URL: http://hr-portal.ru/article/problema-bezopasnosti-personala-pri-otbore-kadrov. **4.** Сладкевич В. П., Чернявський А. Д. Сучасний менеджмент організацій. Київ: МАУП, 2007. 448 с. **5.** Управление человеческими ресурсами/под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб.: Питер, 2014. 1200 с. **6.** Жариков Е. С., Парамонов А. А. Риски в кадровой работе: Книга для руководителя и менеджера по персоналу. М.: МЦФЭР, 2005. 288 с. **7.** Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: учебник. М.: ИНФРА-М, 2012. 304 с.

CHARITABLE ORGANIZATIONS: FROM ORIGINS TO MODERN TIMES

UDC 330.526.39

Y. Boyko

The 3-d year student
of the consulting and international business faculty of KhNEU S. Kuznets

Annotation. *The article describes how religion and culture influenced the formation and development of philanthropy and charity organizations and how liberalization affected its further development. It is shown that charitable organizations are an important part of the world development, and why people donate money and what negative sides this noble cause has.*

Keywords: *charity, charitable organization, donate, volunteer, philanthropy.*

Анотація. *Описано вплив релігії та культури на формування і становлення доброчинності і благодійних організацій. Показано, що благодійні організації є важливою частиною світового розвитку; зазначено, чому слід займатися добродійністю, а також визначено негативні сторони цієї благородної справи.*

Ключові слова: *доброчинна діяльність, благодійна організація, жертвувати, волонтер, філантропія.*

Аннотация. *Описано влияние религии и культуры на формирование и становление благотворительности и благотворительных организаций. Показано, что благотворительные организации являются важной частью мирового развития; отмечено, почему стоит заниматься благотворительностью, а также определены отрицательные стороны этого благородного занятия.*

Ключевые слова: *благотворительность, благотворительная организация, жертвовать, волонтер, филантропия.*

© Y. Boyko, 2017

In most societies it isreligion that shapes thesystem of values and motivates donation. While the form and nature vary with religion, region, and culture, all major religions include the concept of charity or service.Christianity andChristian churches have a long tradition of charity that is rooted in the theological concept of caritas, or love of others. Hindus and Buddhists follow the concept of "dana," meaning generosity or giving.Religious motivations for giving have traditionally focused on charity – alleviating poverty, hunger, disease, illiteracy, and the impact of natural disasters – not on philanthropy [1, p. 6].

Economic liberalization was accompanied by the growth of the middle class and the accumulation of vast fortunes by a new, wealthy business class, often linked to the global economy. The newly wealthy have many and varied reasons to be interested in making grants. Giving back for those, who grew up in difficult circumstances is a way to help others who remain disadvantaged as they once were. In most of the emerging countries, visible donations also offer public prestige and social standing for the nouveaux riche. Grants are also a way to legitimize the accumulation of wealth and the system that enabled the newly wealthy to acquire their fortunes. Some new philanthropists have benefited from the political system and are closely entwined with it. The charitable objective is to prevent human suffering and to alleviate poverty. By addressing social needs such as poverty, education, and health, the newly rich and the corporations they control help to improve conditions for the disadvantaged in society while not threatening the political order. Furthermore, giving can strengthen relations with the government and provide access to and favourable treatment by government officials. In China, for example, much of the charitable giving is directed at charitable organizations tied to or run by the government [1, p. 7].

A charitable organization (also known as a charity) is an organization with charitable purposes only. Trusts, foundations, unincorporated associations and in some jurisdictions specific types of companies, may be established for a charitable purpose or may acquire such purpose after establishment. Charities are all non-profit organizations; however, not all non-profit organizations are charities [2].

A charitable organization:

- is established as a corporation, a trust, or under a constitution;
- has an exclusively charitable purpose;
- more than 50 % of its governing officials must be at arm's length with each other;
- generally receives its funding from a variety of arm's length donors;
- is income cannot be used for the personal benefit of any of its members, shareholders, or governing officials.

Nowadays in world where there are so many needy and underprivileged people, donating to charity is considered a noble act. Charity does not always imply the giving away of money, one can give away anything to someone in need. Let us now look at the top reasons to donate to charity.

The most important reason of all as to why you should donate to charity is because you can. Tax benefits are also a big draw for people as a reason to donate. Donation simply does not mean that you give away something material; many people volunteer for charities and spend time working at different organizations or even on their own. Although it should not be the primary motive of making any donation, it is a great way to publicize you. Many people donate to charities that they are passionate about, they also donate to remember a loved one or to remember their own troubles. Charity is a wonderful opportunity to give back to the world that we take so much from. For many people charity is a direct reflection of their own inner values. Charity will help you boost your own motivation to go further in life. Donations can help you earn respect in many areas [3].

The CAF World Giving Index is a leading study on global generosity; it provides a picture of charitable behaviour around the world. The CAF World Giving Index measures the average percentage of people in each country who donate money, volunteer or help a stranger. This year, 140 countries were surveyed, representing around 96% of the world's population.The most generous countries 2016 are Australia (3rd), USA (2nd) and Myanmar (1st). Nearly 91 % of population of Myanmar older than 15yrs donates money, 81 % of population of Iraq older than 15yrs help strangers, also 60 % of population of Turkmenistan older than 15yrs volunteer [4].

Helping is a trillion-dollar industry, there is never a shortage of altruistic souls willing to give money or lend a hand to disadvantaged children or for the cure of a disease. However, as noble as the idea of charity may be, there are some realities about charities that are not so glowing. Both charity organizations and donors do things, intentionally or not, that hinder the very idea of helping.

Unfortunately, that is what goes on behind the scenes of charity work: corruption, terrorist funding and maybe volunteers can just get in their way.

A recently released expose concluded that as many as 50 large charities assign less than four percent of their funds to actual, charity-related activities. The remaining 96 percent of the donations they receive goes into the pockets of charity founders, operators, and solicitors. Kids Wish Network, a charity for dying children, has raised $125 million for the "cause." Of that, $110 million went directly to solicitors and $4 million into the charity founder's pockets.

Charities are one of the biggest financiers of terrorist organizations. Saudi Arabian–Islamic charity offered $2.7 million to an Afghan religious scholar, so he could build a mosque, football fields, and a school in Quetta, Pakistan. When the charity checked on the progress of the project, there was no school, no mosque, and no Afghan scholar to be found.

While volunteering is perhaps one of the best forms of charity, it also backfires at the cause more often than we think. After every severe earthquake, there are an estimated 50,000 unsolicited volunteers who try to help with the disaster relief. The number might have been more admirable if they weren't more disruptive than helpful.

The thing is, unless you are a skilled worker who speaks a particular language or has a particular expertise, charities don't want you there. Disaster experts say that the people who can help the most are probably the locals themselves. If you do insist on going, at least try to go with an organization that can coordinate with local needs and actually decide if they need you at all [5].

In a conclusion it would be desirable to say that charitable organizations, by definition, are non-profitable organizations with the mission to help people, but presently some of them have deviated from the course. In spite of the fact, that charities are the most simple method to earn money, because there are millions of peoplein the world who are not indifferent to the problems of others. Certainly people mostly are not altruists, but however it is necessary to remember that charity is voluntarily activity, accomplish the act of charity better from the soul. All mentioned above can be confirmed by the Chinese proverb:

If you want happiness for an hour, take a nap.

If you want happiness for a day, go fishing.

If you want happiness for a year, inherit a fortune.

If you want happiness for a lifetime, help somebody [6].

Supervisor – senior lecturer Lazarenko T. V.

Literature: 1. Joan E. Spero Charity and philanthropy in Russia, China, India and Brazil, Foundation Center, 2014. **2.** Wikipedia Selection for schools. URL: http://www.cs.mcgill.ca/~rwest/link-suggestion/wpcd_2008-09_augmented/wp/c/Charitable_organization.htm. **3.** Top 10 reasons to donate to charity, n.d. http://topyaps.com/top-10-reasons-to-donate-to-charity. **4.** Charities Aid Foundation. URL: https://www.cafonline.org/about-us/publications/2016-publications/caf-world-giving-index-2016. **5.** 10 Horrible Facts About Charities. URL: http://listverse.com/2013/10/07/10-horrible-facts-about-charities/. **6.** World relief fund. URL: http://www.worldrelief-fund.com/143/25-best-inspirational-charity-quotes.html.

INFORMATION TECHNOLOGY IN HR SPHERE

UDC 331.1: 004

A. Bredchenko

The 3-d year student
of the economics and law faculty of KhNEU S. Kuznets

Annotation. *The article is devoted to the analysis of the importance of IT in Human Resources Management. The advantages and disadvantages of technology in HR are discussed. The examples of famous successful companies with innovation HR departments are considered.*

Keywords: *IT in HR, advantages of IT in HR, disadvantages of IT in HR, famous innovative HR departments.*

© A. Bredchenko, 2017

Анотація. *Статтю присвячено аналізу важливості IT-технологій в управлінні персоналом. Досліджено переваги та недоліки нових технологій в управлінні персоналом. Розглянуто відомі компанії з інноваційними відділами управління персоналом.*

Ключові слова: *IT-технології в управлінні персоналом, переваги IT в управлінні персоналом, недоліки IT в управлінні персоналом, відомі інноваційні відділи управління персоналом.*

Аннотация. *Рассмотрена важность IT-технологий в управлении персоналом. Исследованы преимущества и недостатки IT в управлении персоналом. Рассмотрены известные компании с инновационными отделами управления персоналом.*

Ключевые слова: *IT-технологии в управлении персоналом, преимущества IT в управлении персоналом, недостатки IT в управлении персоналом, известные инновационные отделы управления персоналом.*

From day to day technology has always played an important role in our life, including such sphere as Human Resources Management. In a very short space of time, the spread of the internet has made recruitment, subsequent training and management easier and more effective. A lot of companies are using IT to do a number of activities, including those related to human resources, accounting, management, and payroll.

Considering the facts about spreading the Internet, it is reasonable to study the role of IT in HR to specify some key factors of their development.

Thus, the aim of this article is the analysis of the effects of technology on HR-management. The tasks are to describe the changes in HR by using IT, advantages and disadvantages of IT in HR; to show famous companies that applied innovative technologies in their HR departments.

Firstly, let us emphasize that new technologies were found to play a crucial role in developing a stronger culture within the business, something that in turn has the potential to lead to new hires. As Mike Westcot, Global Human resources Director, considers that "New technologies are playing an important role in how we connect people in the organization and how we create a culture that is a medium for people" [1]. Obviously, computers offer companies a way to organize convenient databases, personal schedules and other forms of essential information. As a result, companies and workers are more organized.

Rosemary Haefner, chief human resources officer at CareerBuilder, said that researching candidates on social media and other online sources has now transformed from an emerging trend to a staple of recruitment practices carried out online [2].

However, it should be noted that impact IT on HR has advantages and disadvantages.

On the one hand IT helps to improve employee user experience. That it means developing a simple and intuitive user interface that can be accessed either by desktop or mobile means employees can interact with each other and management in an effective and useful manner. Also the advantage is real-time talent assessment. Thanks to big data analytics, companies can now carry out continuous real-time assessment of their staff and feed this back immediately. So, HR departments can identify areas of improvement and develop plans to address these issues straight away. By effectively using data, staff members can always be improving, while companies will be ideally placed to provide the resources and support they require in order to achieve their goals [3].

But on the other hand IT can bring to HR some disadvantages. Firstly, there is privacy, i.e. the increased capacity for breaches in the privacy of your employees, management and business officials. Secondly, one of the disadvantages is security, i.e. electronic media is vulnerable to attack by viruses from anywhere on the Internet. Contracting a virus can disable your HR management system severely enough to render it unusable for an indeterminate time. And, thirdly, this is employee assessment, i.e. HR management systems can be effective in selecting employees for certain positions or for advancement, based on performance scores and other information. However, the human factor is removed from these types of tasks by the system. For example, when analyzing employee potential, your system may reveal high scores in sales, new accounts or marketing efforts, but may not be capable of uncovering an employee's habit of treating customers in disparaging ways. To realize the total evaluation of a staff member, an HR management system should have some way to prompt human input [4].

It is important to quote Martyn Sloman: "Professionals who deal with human resources, and who fail to realize the potential importance of IT will not be able to fulfill their role in the organization. They will not be able to provide information which management need for successfully manage operating costs and development of their employees. Management of the HR department should be more ambitious in terms of their requirements and to unite with the IT sector, to enable better functioning of the system" [5].

And now let us consider a few examples of famous successful companies with innovative corporate Human Resources Departments.

LinkedIN is the world's largest professional network with more than 433 million members in 200 countries and territories around the globe. In this case IT helps people to find new opportunities in professional sphere, to communicate with like-minded persons and to discover a lot of cognitive things.

Next company is Nissan. It is known for blending the most-recognized manufacturing techniques of the Japanese with British productivity. This company has new fast technologies, which help to continually improve the way the job is done. The HR practices at Nissan include transparent salary scales and full autonomy for leaders to recruit and build their own teams.

Another company, that necessary to note is twitter. It is a global platform for public self-expression and conversation in real time. Consistently grabbing a spot on Glassdoor's annual list of best places to work in the tech industry, Twitter was recently named second as the overall best company to work for employing over 1,000 employees. Twitter's innovative HR department promotes a work-life balance, causing employees to admire the company culture. HR focuses a lot of time and attention to training managers to lead, while maintaining a culture of authenticity, transparency, and accessibility. Twitter is able to maintain the scrappy start-up feel while becoming a major tech firm because of the extensive training offered to those in leadership [6].

Taking all these facts into consideration, it is possible to sum up that IT has had a huge impact on the HR and business on the whole. There are computers, apps, the Internet and other innovations that make life in these worlds easier. Thanks to the Internet and applications, virtually anything you desire can be delivered to you in a matter of days. Personal information is more accessible over the Internet as well. The importance of IT in HR is multifaceted, ranging from operational assistance in collecting, storing and preparing data for reports, simplifying and accelerating the processes and controlling the available data, reducing labor costs for HR departments, and providing timely and diverse information to the management of the company, based on which it is possible to make quality strategic decisions related to human capital.

It is important, in my opinion, that the HR fraternity, at all levels, learns to make use of the IT based HR management tools & deploy the same in their organization. IT interventions in HR definitely improve the functional efficiency of HR staff and help them in providing better & higher quality service to their employees in all departments.

Supervisor – Doctor of Pedagogicals, Professor Borova T. A.

Literature: 1. Mike Westcott HR magazine. Interview with global human resources director. URL: http://www.hrmagazine.co.uk/article-details/mike-westcott. **2.** Harris Poll Annual CareerBuilder Social Media Recruitment Survey. URL: http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=5%2F14%2F2015&id=pr893&ed=12%2F31%2F2015. **3.** Ruth Mayhew Advantages & Disadvantages of Human Resource Information System. URL: http://smallbusiness.chron.com/advantages-disadvantages-human-resource-information-system-2107.html. **4.** Michael Illert What are the benefits of technology in hr? URL: http://www.frazerjones.com/articles/blog/benefits_technolo gy_hr. **5.** Martyn Sloman A Handbook for Training Strategy. URL: https://books.google.com.ua/books?id=IxzwVmobpF8C&pg=PA30&lpg=PA30&dq=martyn+sloman+professionals+who+deal+with+human&source=bl&ots=9SCr1lJ24H&sig=T7fv1H0EJEB1TMMVXMkSmIfBI7Y&hl=ru&sa=X&ved=0ahUKEwjGxLOF9ZTQAhVDiRoKHTHrDtUQ6AEILjAD#v=onepage&q=Professionals%20who%20deal%20with%20human%20resources%20&f=false. **6.** The World's 30 Most Innovative Corporate Human Resources Departments. URL: http://www.humanresourcesmba.net/worlds-30-innovative-corporate-human-resources-departments.

ПРОБЛЕМЫ НАЛОГОВО-БЮДЖЕТНОЙ ПОЛИТИКИ В УКРАИНЕ

УДК 336.02(477)

Бровко Е. Ю.

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

Аннотация. *Рассмотрены сущность налогово-бюджетной политики государства, ее цели, задачи и инструменты. Представлена налогово-бюджетная политика Украины, рассмотрены ее основные проблемы, предложены пути их решения.*

Ключевые слова: *налогово-бюджетная политика, фискальная политика, налоги, налоговые поступления, налоговый коэффициент, государственные расходы.*

Анотація. *Розглянуто сутність податково-бюджетної політики держави, її цілі, завдання та інструменти. Наведено податково-бюджетну політику України, розглянуто її основні проблеми та запропоновано шляхи їх вирішення.*

Ключові слова: *податково-бюджетна політика, фіскальна політика, податки, податкові надходження, податковий коефіцієнт, державні витрати.*

Annotation. *The article considers the essence of the fiscal policy of the state, its goals, tasks and tools. The article also presents the fiscal policy of Ukraine, considers the basic problems and proposed solutions to them.*

Keywords: *fiscal policy, fiscal policy, taxes, income tax, tax rate, government spending.*

Одним из важных факторов экономического роста страны является реализация эффективной налоговой политики. Величина бюджетных ресурсов государства существенно зависит от эффективности налоговой системы. Налоговая политика должна быть организована таким образом, чтобы, с одной стороны, обеспечивать мобилизацию средств в бюджет, в объемах, необходимых для выполнения государством его функций, а с другой – способствовать развитию предпринимательской деятельности, эффективному перераспределению доходов в обществе и улучшению благосостояния населения. Ключевой задачей налоговой политики в рыночных условиях является формирование такой налоговой системы, которая бы обеспечивала экономический рост, увеличение государственных доходов и социальное развитие страны. Таким образом, выбранная нами тема является актуальной.

Изучением проблем налоговой политики Украины занимались такие ученые, как: В. Мельник, В. Валигура, В. Витлинский, Ю. Иванов, А. Крысотватый, Т. Ефименко, А. Соколовская, А. Скрипник.

Цель статьи – рассмотреть сущность фискальной политики, ее цели, задачи, инструменты, а также исследовать существующие проблемы налоговой политики Украины и определить пути их решения.

Налогово-бюджетная (фискальная) политика – это система регулирования экономики по изменению государственных расходов, налогообложения и состояния государственного бюджета, направленная на обеспечение полной занятости, равновесия платежного баланса и экономического роста при производстве неинфляционного ВВП.

Содержание и цель фискальной политики обусловлены социально-экономическим строем общества, стратегическими целями, которые определяют развитие национальной экономики, социальными группами, которые находятся у власти, и международными обязанностями государства в сфере государственных финансов. Выделяют следующие цели фискальной политики:

- сглаживание колебаний экономического цикла;
- обеспечение устойчивого экономического роста;
- достижение высокого уровня занятости при умеренных темпах инфляции [2, с. 656].

Основными инструментами налогово-бюджетной политики являются правительственные (государственные) расходы, государственные трансферты и налоги. Под правительственными расходами понимаются государственные закупки товаров и услуг. Это могут быть различные виды закупок (строительство за счет бюджетных средств дорог, школ, медицинских учреждений, объектов культуры и т.д.). Главный признак этих закупок состоит в том, что потребителем выступает государство. Доходная часть государственного бюджета формируется за счет налоговых поступлений (85 %) и неналоговых доходов. Последние складываются из таможенных пошлин, доходов от эксплуатации государственной собственности, ее продажи, выпуска облигаций и других ценных бумаг, внешних

© Бровко Е. Ю., 2017

займов. Государственные трансферты, являясь одним из инструментов фискальной политики, представляют собой выплаты государственных органов, несвязанные с движением товаров и услуг. Они перераспределяют доходы государства, полученные от налогоплательщиков, через пособия, пенсии, выплаты по социальному страхованию и т. д. Налоги как один из главных инструментов фискальной политики представляют собой принудительно изымаемые государством или местными властями средства с физических и юридических лиц, необходимые для осуществления государством своих функций. Высокие налоговые ставки ведут к тому, что работать много и хорошо зарабатывать становится невыгодно, а низкие налоговые ставки могут снизить доходы государственного бюджета. При правильном применении налоговый инструмент может принести немалую пользу, при ошибочном – непоправимый вред [3, с. 68]. Такой инструмент фискальной политики государства, как налоги, тесно связан с другим инструментом фискальной политики – государственными расходами. Средства, изымаемые в виде налогов, идут в государственный бюджет, а затем распределяются на выплаты населению и финансирование образования, медицины, культуры и т.д.

Выделяют два вида фискальной политики:

- стимулирующая политика;
- сдерживающая политика.

Стимулирующая фискальная политика имеет своей целью преодоление циклического спада экономики и представляет собой действия правительства по контролю над экономической ситуацией с целью максимально приблизить объем чистого валового продукта (ЧВП) к его потенциальному уровню и поддержать низкие и стабильные темпы инфляции. Данный тип фискальной политики проводится в случае рецессивного разрыва, когда экономика действует ниже своих потенциальных возможностей. Различают следующие инструменты стимулирующей фискальной политики:

- увеличение государственных закупок;
- снижение налогов;
- увеличение трансфертов.

Сдерживающая фискальная политика имеет своей целью ограничение циклического подъема экономики и направлена на уменьшение совокупного спроса. Данный тип фискальной политики применяется для преодоления инфляционных разрывов.

Инструментами сдерживающей фискальной политики являются меры, обратные стимулирующей политики, то есть сокращение государственных закупок, увеличение налогов и сокращение трансфертов [6].

На современном этапе развития государства налоговая политика должна обеспечивать экономический рост, способствовать созданию условий для регулирования хозяйства и сглаживать неровности в уровнях доходов населения. Для исследования эффективности администрирования налогов и сборов, а также налогового планирования необходимо оценить степень мобилизации налоговых поступлений в бюджет. Для этого применяется коэффициент сборности (табл. 1), который рассчитывается как отношение фактических налоговых поступлений к плановому показателю за определенный год.

Таблица 1

Динамика коэффициента сборности отдельных налоговых поступлений бюджета Украины за период 2007–2014 гг.

Показатель	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Налог на доходы физических лиц	1,04	0,96	0,97	0,98	0,98	0,97	0,92	0,90
Налог на прибыль предприятий	1,19	1,12	0,77	0,99	1,15	0,95	0,94	0,99
Налог на дополнительную стоимость	0,91	0,93	0,87	0,95	1,01	0,85	0,95	0,97
Налог на дополнительную стоимость	0,91	0,93	0,87	0,95	1,01	0,85	0,95	0,97
Акцизный налог с ввезенных на таможенную территорию Украины подакцизных товаров	1,13	0,99	0,84	1,05	1,31	0,95	0,89	1,30
Акцизный налог с произведенных в Украине подакцизных товаров	1,0	0,91	0,92	0,91	0,82	0,88	0,87	0,85
Акцизный налог с ввезенных на таможенную территорию Украины подакцизных товаров	1,13	0,99	0,84	1,05	1,31	0,95	0,89	1,30
Импортная пошлина	1,09	0,99	0,61	1,02	1,02	1,02	0,88	0,79
Экспортная пошлина	0,97	0,54	1,30	0,78	0,60	0,50	0,50	2,0

Исходя из данных таблицы, можно заметить, что наибольшие отклонения от планових показателей наблюдались: по налогу на прибыль предприятия в 2007–2009 гг., 2011 г. (на 19 %, 12 %, 23 % и 15 % соответственно); по НДС – в 2009 г. и 2012 г. (на 13 % и 15 % соответственно); по акцизному налогу с произведенных в Украине подакцизных товаров – в 2011–2014 гг. (на 18 %, 12 %, 13 % и 15 % соответственно); по акцизному налогу с ввезеных на таможенную территорию подакцизных товаров – в 2007 г., 2009 г., 2011 г., 2013 г. и 2014 г. (на 13 %, 16 %, 31 %, 11 % и 30 % соответственно); по импортной пошлине – в 2009 г., 2013 г., 2014 г. (на 61 %, 12 %, 21 % соответственно); по экспортной пошлине – в 2008–2014 гг. (на 46 %, 30 %, 22 %, 40 %, 50 %, 50 %, 100 % соответственно) [5, с. 51].

Проанализировав данные таблицы, можно сделать вывод, что эффективность налогового управления в Украине довольно низкая, а четкие тенденции динамики коэффициента сброности отдельных налогов отсутсвуют. Следует отметить, что главными недостатками налоговой политики в Украине являются:

- нестабильность и несогласованность налогового законодательства;
- неравномерное распределение налоговой нагрузки на физических и юридических лиц;
- нерациональная система налоговых льгот и освобождений;
- недостаточная фискальная эффективность налоговой системы;
- сложность системы администрирования налогов.

Решением проблем налогово-бюджетной политики занимался ряд ученых, среди которых Савчук Н. В. и Ефименко Т. И. Они выделили основные задачи фискальной политики государства и предложили направления, по которым должна реализовываться налогово-бюджетная политика Украины [4, с. 291].

Во-первых, несомненно, что уплата налогов должна носить обязательный характер. Система штрафов и санкций, а также общественное мнение в стране должны быть сформированы таким образом, чтобы неуплата или несвоевременная уплата налогов были менее выгодны плательщику, чем своевременное и честное выполнение обязательств перед бюджетом.

Во-вторых, необходимо осуществить обеспечение равномерного распределения налоговой нагрузки, которое можно достичь с помощью более детальной дифференциации ставок налога на доходы физических лиц в соответствии с получаемыми доходами, дифференциации ставок налога на прибыль в зависимости от вида деятельности предприятия, регрессивного налогообложения отраслей, которые способствуют развитию научно-технических разработок. Целесообразно ввести дифференцированное налогообложение НДС на отдельные группы товаров, что равнозначно предоставлению налоговых льгот определенным отраслям.

В-третьих, обязательным является пересмотр существующих льгот, предусмотренных для налогоплательщиков, и сохранение их только в промышленности и сельскохозяйственном производстве, социальной сфере, инвалидам и общественным организациям инвалидов, так как некоторые льготы вообще не имеют положительного эффекта и создают проблемы при ведении налогового учета для налогоплательщиков.

Также необходимо повысить эффективность налоговой системы путем создания условий для легализации теневого сектора экономики, что будет способствовать привлечению средств и увеличению поступлений в государственный бюджет [1, с. 15].

Перечисленные направления помогут устранить проблемы в сфере налогообложения и будут способствовать более динамичной налоговой политике, а также стимулированию предпринимательской и инновационно-инвестиционной активности субъектов хозяйствования, развитию экономики страны в целом. Государственные налоги и расходы – важнейшие инструменты, при помощи которых осуществляется государственное регулирование экономики, направленное на поддержания экономического роста.

Для стабилизации сферы государственных финансов Украины целесообразно постепенно снижать налоговую нагрузку на бюджеты всех уровней, а также обеспечить оптимальное распределение бюджетных ресурсов государства. Улучшение и стабилизация фискальной политики государства будет способствовать повышению не только эффективности экономики страны, но и повышению благосостояния всего населения Украины в целом.

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

Литература: 1. Ефименко Т. И. Актуальные вопросы современных стратегий реформирования налоговых систем. *Финансы Украины.* 2015. № 3. С. 7–26. **2.** Журавлева Г. П. Экономическая теория (политэкономия): учебник. М.: ИНФРА-М, 2011. 864 с. **3.** Косов Н. С. Основы макроэкономического анализа: учеб. пособие. Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2007. 140 с. **4.** Савчук Н. В. Налоговая политика в системе регулирования социально-экономического развития государства. *Научный вестник НЛТУ Украины.* 2012. Вып. 22.4. С. 290–295. **5.** Сидель-

никова Л. П. Эффективность налоговых источников формирования бюджетных ресурсов государства. *Финансы Украины.* 2015. № 9. С. 45–60. **6.** Самойлов А. Фискальная политика в ходе экономического цикла. URL: http://modern-econ.ru/makro/stabilizaciya/fiksalnaya-politika/ekonom-cikl.html.

ANALYSIS OF SOCIALLY RESPONSIBLE MARKETING, AS AN ENTERPRISE BUSINESS STRATEGY

UDC 339.138

V. Burma

The 2-nd year student
of the management and marketing faculty of KhNEU S. Kuznets

Annotation. *The article aims to reveal the discourse on corporate social responsibility in the context of marketing scientific research. Development and maintenance of sustainable relationships with consumers, consumer responses to corporate socially responsible activity, decisions of corporate or brand image creation and maintaining, strengthening corporate reputation are described and analyzed in the research.*

Keywords: *marketing, corporate socially responsible activity, brand image, integration, consumer.*

Анотація. *Дослідження спрямовано на виявлення дискурсу про корпоративну соціальну відповідальність в контексті маркетингу та наукових досліджень із маркетингу. Розглянуто та проаналізовано розробку та супровід стійких відносин зі споживачами, реакцію споживачів на корпоративну соціально відповідальну діяльність, рішення з підтримки та створення корпоративного іміджу або іміджу бренда, посилення корпоротивної репутації.*

Ключові слова: *маркетинг, корпоративна соціально відповідальна діяльність, імідж бренда, інтеграція, споживач.*

Аннотация. *Исследование направлено на выявление дискурса о корпоративной социальной ответственности в контексте маркетинга и научных исследований. Описаны и проанализированы разработка и сопровождение устойчивых отношений с потребителями, реакция потребителей на корпоративную социально ответственную деятельность, принятие решений и поддержка по созданию корпоративного имиджа или имиджа бренда, укрепление корпоративной репутации.*

Ключевые слова: *маркетинг, корпоративная социально ответственная деятельность, имидж бренда, интеграция, потребитель.*

Nowadays social responsibility in marketing is a very important factor because marketing activities involve focusing efforts on attracting consumers who want to make a positive difference with their purchases. Recyclable packaging, promotions that spread social awareness and portions of profits that benefit charitable groups are examples of social responsibility strategies.

The aim of the research work is to reveal the discourse on corporate social responsibility in the context of marketing scientific research.

The objectives of this paper are to describe socially responsible marketing, to compare marketing in different countries,to analyze benefits of integration ethics into marketing strategy.

There are many economists who worked in the same direction. They studied suck process as ethical issues faced in marketing, characteristics of socially responsible marketing, the sense of business ethics. The problems of responsibility in marketing were studied by such scientist like William Carvalho, Isabelle Maignan, Daniels Fund, Ferrel and others.

© V. Burma , 2017

The novelty and topically of this paper are to study new tendencies of socially responsible marketing and the widen knowledge of socially business.

Many companies have adopted social responsibility strategies in marketing as a means to help the community or produce services and products that benefit society. For example, marketing departments may launch a campaign that encourages consumers to buy a bundle of socks versus one pair and the company in turn donates a bundle of socks to military personnel overseas or to homeless shelters in the community. As a result of such generous donations the company brands itself as socially responsible and ethical, which ultimately attracts customers who are engaged in socially responsible commitments and who want to support the welfare of the community.

Corporate responsibility goes hand in hand with social responsibility practices. For example, administrators, executives, shareholders and stockholders must practice ethical behaviors and join the community in promoting responsible marketing efforts. Putting on appearances or greenwashing, the practice of deceptively promoting environmentally friendly processes or products, indicates to customers that the company is not committed to social responsibility and can ultimately hurt the brand and the company's success. Consumers often do their research and can see through gimmicks and slogans that are not genuine [1].

Although an initial investment may be involved to split portions of profits or donate to those in need, social responsibility strategies in marketing promotes a positive company image, which can significantly impact productivity and profitability favorably.

To be socially responsible is when the organization is concerned about people, society and environment with whom and where it conducts business. In it's most basic form, socially responsible marketing is taking moral actions that encourage a positive impact on all the company's stakeholders, including employees, community, consumers, and shareholders [2].

The main responsibility of marketers in this aspect is to package and communicate the organization's decisions that will impact the various communities with which they interact. Consumers have the right and power to decide which companies succeed or fail, so the marketers have a major responsibility to ensure their practices.

That are seen as philanthropic without being phony. BrandKarma is the perfect example of one of the means by which consumers make these decisions. Ethical Marketing in General [3].

Ethical Marketing is a philosophy that focuses on honesty, fairness and responsibility. Though wrong and right are subjective, a general set of guidelines can be put in place to ensure the company's intent which is broadcasted and achieved. Principles of this practice include a shared standard of truth in marketing communications, a clear distinction between advertising and sensationalism. Endorsements should be clear and transparent, consumers' privacy should be maintained at all times, government standards and regulations must be adhered and practiced by marketers [3].

The American Marketing Association has designed a statement of ethics that governs marketers' actions. The introduction of the statement reads in summary that values are the representation of the collective idea of desirable and morally correct conduct. And that the values outlined in the document serve as the standard by which individuals measure their own actions and those of others including marketers. These values facilitate best practices when transacting business with the public and all involved.

There are six ethical values that marketers are expected to uphold. Honesty. Be forthright in dealings and offer value and integrity. Responsibility Accept consequences of marketing practices and serve the needs of customers of all types, while being good stewards of the environment. Fairness. Balance buyer needs and seller interest fairly, and avoid manipulation in all forms while protecting the information of the consumers. Respect. Acknowledge basic human dignity of all the people involved through efforts to communicate, understand and meet needs and appreciate contributions of others. Transparency. Create a spirit of openness in the practice of marketing through communication, constructive criticism, action, and disclosure. Citizenship. Fulfill all legal, economic, philanthropic and societal responsibilities to all stakeholders as well as giveback to the community and protect the ecological environment [4].

The CMA also has a code of ethics and standards, which is a self-regulatory guideline for marketers. Though marketers are responsible for their marketing content, members of the CMA must abide the code. The principles of this code include truthfulness, which is an accurate representation of products and support of claims, made. Personal Information protection is defined in the Personal Information Protection and Electronics Documents Act (PIPEDA). Campaign Limitation covers non-involvement in disparaging or exploitative practices and the protection of vulnerable consumer groups such as children, teenagers, people with disabilities and the elderly [4].

Companies are aware that consumers are savvy and opinionated. So, considering that firms should create an ethically sound marketing plan and integrate it into all aspects of their marketing mix.

The slogan "Do good not just to look good" focuses on being responsible and how your firm can truly help the neighborhood or country. It is in doing so that your customers, the press, and all those watching will be impressed.

Think about long term effects, not short term gains. It means that short sighted companies will undervalue the impact of responsible marketing for instantly gratifying increase.

Speak up against company policies that do not reflect the ethical profile of the company. As the face of the company, marketers should voice their concerns when there is a potential for a practice to be seen as unethical.

Social conscious marketing addresses the shortcomings of traditional marketing practices and follows the philosophy of mindfulness and responsibility. This philosophy states according to Chron.com, that company-marketing practices should be based on consumer satisfaction, innovative ideas and offer society long-term value and benefit [4].

Here is a list of main aspects socially responsible marketing practice relies on.

This socially responsible practice teaches that companies should base policies and operations on a consumer perspective. Not only will the marketer discover the customers' needs, they will also, look at their plans as if they were the users. As an example, an overcrowded website with lots of ads dumped onto it will be easily spotted if the marketers were to practice this method.

Improving products and services in innovative manner improves the experience for users. And improving marketing strategies, polices, and brand personality, on an ongoing basis will position your company as an innovative experience to be repeated and passed on.

A company that produces valuable products and focuses on offering the customer great pricing, excellent experiences and great customer service will not have to resort to pushy sales tactics and gimmicks. Apple brand is famous for having people happily wait in line overnight to be first to own an upgraded product.

A clearly defined corporate mission will help companies be clear about their plans, goals, and practices. By putting the good of the community and associates over profit, companies will indeed see an increase in the number of consumers willing to pay premium prices for their products.

Unlike traditional marketing focus, which was cost reduction and a profit increase, socially responsible marketers are more focused on providing goods and services consumers want, gaining feedback for improvement and giving back to the communities that helped them become who they are [5].

To sum this all up, in order to be ethical in marketing attempts, businesses should make honest claims, and excel at satisfying the needs of their customers. This practice over time builds trust and customer confidence in your brand's integrity and therefore leads to loyalty, customer and employee retention, greet public relations and increase in business from customers spreading the word.

Unethical marketing behaviors will achieve the exact opposite and in time could even lead companies into legal troubles and dissemination of a bad reputation and worse customer experience. Below here are the practices of unethical marketing, which you should avoid in order not to ruin your company.

Exploitation. Avoid using scare tactics and hard sell and protect the vulnerable consumer. Spam. Avoid flooding a customer's voicemail, mailbox, email or any other means of communication with unsolicited messages or aggressive advances. Bad mouthing Competition – focus on the value and benefit of your product and point out its unique selling point, the consumers are smart enough to choose the better product. Misleading Advertisement and Information. Any exaggerated claims or dishonest promises will cause the customers to mistrust you and even determine the failure of your brand. Philanthropic gestures for public relations. Giving to charities solely for a tax write off will make the company appear callous and uncaring and people tend to shy away from these types of companies and spend money where they feel the leaders and marketers are especially humane and gracious.

In conclusion it must be said that many companies have adopted social responsibility strategies in marketing as a means to help the community or produce services and products that benefit society.

Supervisor – Doctor of Pedagogicals, Professor Borova T. A.

Literature: 1. Hasoneh A., Alafi K. Corporate Social Responsibility Associated with Customer Satisfaction and Financial Performance: Case Study with Housing Banks in Jordan. *Journal of Research in International Business Management*. 2012. Vol. 2. P. 27–38. **2.** Discourse on Corporate Social Responsibility in the Context of Marketing Scientific Research. URL: http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815058450. **3.** Choi B., La S. The Impact of Corporate Social Responsibility (CSR) and Customer Trust on the Restoration of Loyalty after Service Failure and Recovery. *Journal of Services Marketing.* 2013. Vol. 27/3. P. 223–233. **4.** Adiwijaya K., Fauzan R. Cause-Related Marketing: the Influence of Cause-Brand Fit, Firm Motives and Attribute Altruistic to Consumer Inferences and Loyalty and Moderation Effect of Consumer Values. IPEDR. 2012. Vol. 28. P. 49–54. **5.** Corporate Social Responsibility. URL: http://www.businessnewsdaily.com/4679-corporate-social-responsibility.html.

ІНФЛЯЦІЙНІ ПРОЦЕСИ В УКРАЇНІ

УДК 336.748.12(477)

Бухаріна О.

Студент 1 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Ситуація в економіці України невід'ємно пов'язана з інфляційними процесами. Інфляційні процеси мають характерні форми прояву, певні причини, що зумовлюють їхнє виникнення. Для вітчизняної економіки виокремлено специфічні причини, що зумовлюють зростання індексу інфляції.*

Ключові слова: *інфляція, інфляційний процес, індекс інфляції.*

Аннотация. *Ситуация в экономике Украины неразрывно связана с инфляционными процессами. Инфляционные процессы имеют характерные формы проявления, определенные причины, обусловливающие их возникновение. Для отечественной экономики выделены специфические причины, обусловливающие рост индекса инфляции.*

Ключевые слова: *инфляция, инфляционный процесс, индекс инфляции.*

Annotation. *The situation in Ukraine's economy is closely connected with inflation. Inflationary processes have characteristic manifestations, have some reasons that cause their occurrence. For the domestic economy isolating specific causes that contribute to the growth of inflation.*

Keywords: *inflation, inflationprocess, the inflation index.*

Актуальність цієї теми зумовлена тим, що протягом декількох десятиліть учені намагаються віднайти шляхи подолання інфляційних процесів. Для України проблема інфляції постає особливо гостро, тому що за роки незалежності в України так і не було знайдено ефективних і дієвих методів подолання інфляції.

Мета роботи: дослідити причини виникнення та прояву інфляційних процесів в економіці Україні, охарактеризувати шляхи подолання негативних наслідків інфляційних процесів у країні.

Проблематика теоретичних і прикладних аспектів дослідження інфляції отримала значний розвиток у працях учених-економістів О. Василика, В. Міщенка, А. Гальчинського, С. Ковальчука, В. Геєця, П. Нікіфорова та ін.

Інфляція являє собою стійку тенденцію зростання загального рівня цін. Інфляція є однією з найбільш гострих проблем розвитку економіки України, як наслідок – всебічний негативний вплив на існування суспільства. Визначимо характерні форми прояву та наслідки інфляційних процесів: підвищення товарних цін; зниження якості товарів; дефіцит валюти; активний розвиток тіньової економіки; накопичення іноземної валюти; збільшення дефіциту державного бюджету; зниження купівельної спроможності; зниження інвестиційної активності; збільшення соціальної нерівності у суспільстві; зниження курсу національної валюти; зростання заборгованості за кредитами; падіння обсягів виробництва.

На жаль, всі наведені форми інфляційних процесів є актуальними для сучасного стану української економіки. Наприклад, у 2015 році спостерігалось подальше суттєве зростання тіньової економіки, за попередніми розрахунками Мінекономрозвитку у 2015 році рівень тіньової економіки збільшився до 47 % від обсягу офіційного ВВП [2].

Індекс капітальних інвестицій за видами економічної діяльності має негативну динаміку і, за даними Державної служби статистики України, знизився за період 2010–2014 рр. на 37,2 % [3].

Дефіцит державного боргу України за 2014 р. порівняно з 2013 р. збільшився на 20,7 %, у 2015 р. ця тенденція зберігалася, що пов'язано зі зростанням витрат на оборону країни [4].

Загальний борг держави демонструє рекордні обсяги зростання. За даними НБУ, сукупний державний і гарантований борг України за підсумками 2014 року досяг 71,5 % номінального ВВП і в 2015 році борг нарощувався далі [5].

Таким чином, достатня кількість українських економічних реалій є сигналами для економічного аналізу ситуації та вироблення стратегій подолання негативних наслідків інфляційних процесів.

Феномен інфляції притаманний майже всім країнам. Держави всіх розвинених країн регулярно розраховують і відслідковують рівень інфляції, тому що він віддзеркалює процеси, що відбуваються у суспільстві та які часто є зворотнім зв'язком на державну політику, що впроваджується. Наведемо дані щодо динаміки індексу інфляції у розвинених країнах, у країнах зі стрімко зростаючою економікою та в Україні (табл. 1).

© Бухаріна О., 2017

Таблиця 1

Показники індексу інфляції деяких країн світу й України за період 2010–2015 рр.

Країна	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
США	3.42	2,54	4,08	0,09	2,72	1,50	2,96	1,74	1,50	0,76	1,07
Японія	-0,40	0,30	0,70	0,39	-1,7	-0,4	-0,2	-0,1	1,61	2,38	0,58
Німеччина	1,41	1,39	3,17	1,13	0,81	1,31	1,98	2,04	1,43	0,19	0,37
Індія	5,57	6,72	5,51	9,70	14,9	9,47	6,49	11,2	9,13	5,86	6,32
Україна	10,35	11,6	16,6	22,3	12,3	9,10	4,56	-0,2	0,50	24,87	42,3

Джерело: сформовано автором на основі [6]

.

Як бачимо, темпи зростання або зменшення індексу інфляції у країнах з розвинутою економікою достатньо помірні, в Індії спостерігаються більш вагомі коливання, а для України характерні різкі зміни показника.

Особливість інфляційних процесів в Україні полягає в тому, що національна валюта, знецінюється відносно товарів та іноземних валют, які на той час зберігають відносну стабільність своєї покупної спроможності.

Якщо досліджувати причини інфляції, то можна виділити дві основні, які притаманні усім країнам і мають великий вплив на їхню економіку: по-перше, це надмірний випуск грошей, і, по-друге, це скорочення виробництва товарів (дефіцит пропозиції).

Не менш вагома причина підвищення рівня інфляції пов'язана зі зростанням індексу споживчих цін. Між іншим, ціни зросли в усьому світі, проте саме в Україні ми можемо спостерігати найбільший стрибок (рис. 1).



Рис. 1. **Темпи зростання номінальної, реальної заробітної плати й індексу цін в Україні за період 2005–2014 рр.**

Досліджуючи результати, можна встановити зворотню залежність між темпами зростання реальної заробітної плати й індексом споживчих цін та пряму – між темпом зростання номінальної заробітної плати та інфляцією.

Крім того, для України потрібно виокремити ще декілька причин, які також мають вагомий вплив: характерна політична нестабільність. Якщо для інших країн – це другорядна причина, то в Україні вона відіграє важливу роль, особливо в останні два роки, враховуючи анексію Криму та проведення АТО на Сході України.

Отже, зазначимо більш детальний перелік причин виникнення інфляційних процесів:

– порушення пропорцій відтворення між виробництвом і споживанням, попитом і пропозицією, грошовою масою в обігу і сумою товарних цін;

– інфляційні очікування;

– зростання дефіциту державного бюджету і державного боргу, зумовлених непродуктивними державними витратами;

– мілітаризація економіки, що відволікає значну частину ресурсів в оборонну промисловість, призводить до недовиробництва товарів народного споживання, створює їх дефіцит;

– збільшення податків для виробників;

– темпи заробітної плати вище, ніж зростання продуктивної праці [1; 7].

Якщо конкретизувати деякі чинники для України за останній період, то потрібно зазначити також такі адміністративні заходи: зміни у податковій політиці країни (підвищення акцизів на алкогольну та тютюнову продукцію і пальне, введення додаткового митного збору на імпорт) тощо.

Отже, проблема України полягає в тому, що рівень інфляції змінюється радикально, оскільки визначається не тільки економічними показниками, а здебільшого політичною ситуацією у країні, яка неодноразово змінювалася за останні 10 років.

Безумовно, інфляційні процеси можливо стримувати та негативні наслідки від інфляційних коливань у країні мінімізувати. Серед основних шляхів попередження, стримування, впливу та мінімізації наслідків інфляції зазначимо такі:

– розробка та вживання комплексу заходів щодо підвищення рівня життя населення;

– покращення і спрощення умов ведення бізнесу на законодавчому рівні, таким чином держава зможе забезпечити своїх громадян у розширеній пропозиції товарів і послуг на споживчому ринку;

– більш ефективна урядова політика, застосовування ринкових інструментів для приборкання коливань цін на окремі товари та послуги (здійснення політики інтервенцій, антимонопольні важелі тощо). При цьому слід, по можливості, обмежити застосування адміністративних важелів.

Таким чином, в українській економіці закладено сильний інфляційний потенціал, який повільно впливає на економіку країни. Для того щоб ліквідувати інфляційні процеси, уряд повинен прискорити проведення реформ, акцентуючи увагу на структурній перебудові національної економіки та всебічному стимулюванні ринкових відносин та швидкого економічного зростання.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Бережна Н. І.

Література: 1. Коваленко Д. І., Венгер В. В. Фінанси, гроші та кредит: теорія та практика: навч. посіб. URL: http://pidruchniki.com/1952090552540/finansi/finansi_groshi_ta_kredit. **2.** Офіційний сайт Міністерства економічного розвитку та торгівлі України. URL: http://www.minfin.gov.ua/. **3.** Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/. **4.** Офіційний сайт Національного банку України. URL: http://www.bank.gov.ua/. **5.** Статбюро. URL: https://www.statbureau.org/ru/united-states/inflation-charts-yearly. **6.** Черевик Н. В., Мірошник Т. О. Особливості інфляційних процесів в Україні. Вісник ЖДТУ. Серія: *Економічні науки.* 2013. № 3 (53). С. 146–149. **7.** Інфляційні відомості. URL: :http://index.minfin.com.ua/index/infl/.

РЕКЛАМА И ЕЕ РОЛЬ НА РЫНКЕ МОНОПОЛИСТИЧЕСКОЙ КОНКУРЕНЦИИ (НА ПРИМЕРЕ УКРАИНЫ)

УДК 659.113.2(477)

Варданян С. Г.

Студент 1 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рекламный рынок является частью экономической системы, которая функционирует вместе с другими рынками и развивается в соответствии с общими законами рыночной экономики, обеспечивая потребности общества в услугах. Принимая во внимание экономические показатели, исследованы основные тенденции развития рекламной деятельности в Украине.*

Ключевые слова: *монополистическая конкуренция, реклама. рекламная деятельность, тенденции развития рекламы.*

Анотація. *Рекламний ринок є частиною економічної системи, яка функціонує разом з іншими ринками та розвивається відповідно до загальних законів ринкової економіки, забезпечуючи потреби суспільства в послугах. Беручи до уваги економічні показники, досліджено основні тенденції розвитку рекламної діяльності в Україні.*

Ключові слова: *монополістична конкуренція, реклама, рекламна діяльність, тенденції розвитку реклами.*

Annotation. *The advertising market is part of an economic system that works in conjunction with other markets and develops according to the general laws of the market economy, ensuring the needs of the community for services. Considering the economic indicators, examines the main trends in the development of promotional activities in Ukraine.*

Keywords: *monopolistic competition, advertising, promotional activities, development trends advertisement.*

На сегодняшний день крупные рекламодатели уходят с украинского рынка; те, что остаются, – пытаются адаптироваться к ситуации и существенно сокращают бюджеты, выделенные на маркетинговые коммуникации. При таких условиях, когда экономический и политический кризис полностью поглотили страну, исследования тенденций развития рекламной деятельности в Украине становятся крайне актуальными.

Цель работы: рассмотреть проблемы, масштабы рекламы на украинском рынке и найти пути решения этих проблем.

Своеобразным и широко распространенным типом несовершенной конкуренции, существующей практически во всех развитых странах, является так называемая монополистическая конкуренция. В условиях монополистической конкуренции каждая фирма выпускает свой собственный продукт, а все вместе – товары одной товарной группы. Товар, выпускаемый каждой фирмой, несколько отличается от товаров той же группы, выпускаемых другими фирмами. Это, как правило, товары (или услуги) группы одного назначения – прохладительные напитки, лекарства, бензин различных марок и т. п. Товары группы являются близкими заменителями, но отличаются друг от друга качеством исполнения, упаковкой, дизайном, товарным знаком, послепродажным обслуживанием и т. п. И почти не различаются ценой. Каждая фирма является единственным производителем своего товара и в этом смысле монополистом.

Рынок рекламы функционирует в единстве с другими рынками и развивается в рамках общих законов рыночной экономики, обеспечивая общественную потребность в рекламных услугах. В 1980–1990-е годы произошло активное развитие рекламной индустрии практически по всему миру. Особенно активно этот процесс протекал в странах Центральной и Восточной Европы, России и Азиатско-Тихоокеанского региона. В настоящее время рынок рекламы представляет собой развитый сегмент экономики многих стран мира и включает широкую систему экономических, правовых, социокультурных и иных отношений, которые возникают и развиваются между основными субъектами этого рынка – рекламодателями, рекламопроизводителями, рекламораспространителями и потребителями рекламы. Между ними существует тесная экономическая взаимосвязь, которая является основой рекламного процесса и функционирования рынка в целом. Состояние рынка рекламы в рамках той или иной экономики напрямую зависит от общеэкономической ситуации в стране, поэтому рекламная активность на рынке иногда рассматривается в качестве своеобразного индикатора экономического развития.

Конкуренция на рекламном рынке обусловила процесс концентрации его субъектов путем объединения рекламодателей как промышленных и коммерческих компаний, производителей рекламных продуктов в виде

© Варданян С. Г., 2017

рекламных агентств и рекламных распространителей. Одной из важных особенностей рынка рекламы стало развитие сети рекламных агентств, обусловленное транснациональным характером рекламы. Рекламные бюджеты большинства компаний в Украине сократились за последний год почти на 30 % [1].

По сути, сегодня рекламодатель борется за каждую копейку. Если раньше заказчики могли не уделять особого внимания ценовой политике рекламных агентств и менее осмотрительно относились к своим рекламным бюджетам, то сегодня даже крупные бренды требуют значительных скидок в печатных изданиях, на внешних носителях и телевидении.

Постепенно локальные рекламные агентства прекращают свою деятельность. Конечно, сетевые рекламные агентства, объединенные в масштабные холдинги, имеют мощную, наработанную годами клиентскую базу, которая обеспечивает их, по крайней мере, как минимум доходом выше среднего. Такие рекламные агентства остаются на рынке, и кризис переносят гораздо легче за счет «финансовой подушки» или инвестиций внутри целого холдинга. Скорее всего, большинство агентств не осмелится уйти с рекламного рынка, но они сокращают свои бюджеты путем увольнения работников и объединения нескольких отделов в один департамент

Объем медийного рынка Украины в 2014 году, по данным Всеукраинской рекламной коалиции, снизился на 20 % по сравнению с 2013 годом. Больше всего снизился объем наружной рекламы, в частности транспортной – на 44 %, на региональном радио – на 39 %, в газетах – на 37 %; меньше всего – на национальном радио – всего на 10 %, спонсорство – на 11 %. Возросло количество интернет-рекламы – на 25 %. Такие изменения можно объяснить нестабильной ситуацией в стране: обострением экономического кризиса, что заставляет рекламодателей сокращать рекламные бюджеты. Рекламный медиа-рынок Украины потерял в национальной валюте в этом году приблизительно пятую часть прошлогоднего объема. Причины очевидны, и они вне рынка рекламной индустрии. Потеряли абсолютно все виды медиа-рекламы в связи с падением гривны на мировом экономическом рынке [3].

В течение 2014–2015 годов главным смысловым трендом в рекламе стал патриотизм, искренний, порой откровенный, однако сбалансированный в медиа-пространстве. Креативное агентство TABASCO за прошлый год выпустило более 10 социальных кампаний в поддержку украинской армии. Специалисты Zenith Optimedia на следующий год прогнозируют увеличение украинского рынка на 10,3 %, а 2016 году – на 12 %. В то же время они утверждают, что противостояние в Украине повредило экономике, а удешевление гривны по отношению к другой валюте привело к тому, что в долларовом эквиваленте рекламный рынок сократился на 32 % [5].

Согласно прогнозу международной коммуникационной сети Zenith Opmedia, глобальные расходы на рекламу по итогам 2016 года вырастут в мире на 4,6 % (в 2015 году был рост на 3,9 %), достигнув $579 млрд. Росту будут способствовать летние Олимпийские игры в Рио-де-Жанейро, президентские выборы в США и Чемпионат Европы по футболу. Эти мероприятия принесут глобальному рекламному рынку дополнительно 1,1 % годового роста, или $6,1 млрд, посчитала Zenith Optimedia. Без них глобальный рекламный рынок в 2016 году вырос бы лишь на 3,5 %. Помимо спортивных и политических событий на рост глобального рекламного рынка в среднесрочной перспективе оказывает влияние быстрое экономическое восстановление стран Еврозоны. Если в 2007–2013 гг. рекламные инвестиции в Ирландии, Португалии и Испании упали в среднем на 45 %, то уже в 2014 году началось восстановление рекламных рынков этих стран – рост на 8,9 %. В 2015 году они показали средний рост на 7,3% и по прогнозу Zenith Optimedia продолжат расти в среднем на 6,7% в год до 2018 года. Другие рынки, пострадавшие от кризиса, также восстанавливаются. Среднегодовой рекламный рост в 2015–2018 гг. в Хорватии составит 6,1 %, в Дании – 7,3 %, в Венгрии – 6,3 %, в Румынии – 6,3 %, в Греции – 3,9 % [6].

Глобальные процессы слияния компаний ставят их региональные представительства в совершенно новые условия существования, в которых Украина тоже не является исключением, ведь ряд рекламных агентств в стране входит в состав мировых холдингов. Рассмотрим наиболее существенные воздействия, оказывающие глобальные объединяющие процессы на отечественную рекламную индустрию.

1. Монополизация рекламного бизнеса. Слияние холдингов может означать образования в Украине рекламных игроков полностью нового масштаба. За счет общих активов они могут очень быстро поглотить меньшие рекламные агентства, таким образом монополизируя рынок и уничтожая конкуренцию, которая необходима для бизнеса.

2. Потеря рабочих мест. Объединение компаний, что приводит к объединению рекламных проектов, влечет сокращение рабочих мест из-за уменьшения потребности в сотрудниках. Все это приводит к росту уровня безработицы среди медиа-специалистов и общего снижения доверия к рекламным агентствам в качестве работодателей.

3. Потеря клиентов. Для украинского рынка глобальное объединение холдингов может означать и потерю клиентов – через тот же конфликт интересов, опасения рекламодателей по сохранению конфиденциальности при работе в новых условиях. Даже самые давние клиенты могут изменить рекламное агентство, если не будут соглашаться с политикой новой компании.

Как видим, среди указанных последствий объединительных тенденций для украинского рынка достаточно много негативных позиций. Впрочем, следует помнить, что такие процессы могут способствовать качественно-

му обновлению украинского рекламного бизнеса за счет притока полностью новых идей, концепций, клиентов и опыта.

Таким образом, мировые тенденции слияния крупных медиа-холдингов сегодня имеют прямое влияние на украинский рекламный рынок, чья значительная часть входит в глобальные рекламные сети. Процесс объединения является сложным, требует координации обеих сторон, характеризуется риском понести убытки, потерять клиентов или бизнес в целом. Впрочем, высокая конкуренция побуждает рекламные группы искать все новые и новые способы не только закрепиться на своих позициях, но и занять в этом бизнесе ведущее место. Именно поэтому украинские агентства должны быть максимально гибкими, инициативными и универсальными для того, чтобы удерживать лидерство, несмотря на экономические, политические, социальные и другие факторы.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Бережная Н. И.

Литература: 1. Как изменился рекламный рынок Украины. URL: http://sostav.ua/publication/reklamnyj-rynok-ukrainy-posle-majdana-59921.html. **2.** Итоги года 2014 // Всеукраинская рекламная коалиция. 2015. URL: http://www.adcoalition.org.ua/ckeditor_assets/2014AnnualRep.pdf. **3.** Лазебник М. Объем рекламно-коммуникационного рынка Украины 2007–2014 гг. // Всеукраинская рекламная коалиция. URL: http://www.adcoalition.org.ua/adv/stat **4.** Тенденции, проблемы и перспективы развития наружной рекламы в Украине. *Управление развитием.* 2014. № 5. С. 146–148. **5.** Zenith Optimedia forecasts stable ad growth in 2013 will pave way for recovery in 2014 and 2015. URL: http://www.zenithoptimedia.com/zenithoptimedia-forecasts-stable-ad-growth-in-2013-will-pave-way-for-recovery-in-2014-and-2015/. **6.** Zenith Optimedia улучшила прогноз развития российского рекламного рынка в 2016 году. URL: http://www.advertology.ru/article135969.htm.

РИНОК РОБОЧОЇ СИЛИ В УКРАЇНІ ТА ТЕНДЕНЦІЇ ЙОГО РОЗВИТКУ

УДК 3.31.5(477)

Василенко М. О.

Студент 1 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано рівень зайнятості населення за регіонами, за статтю та за віковими групами. Аналіз показав загострення проблем зайнятості за останні два роки за всіма напрямками, особливо гостро ця проблема стоїть перед молоддю.*

Ключові слова: *робоча сила, рівень безробіття, ринок праці, зайнятість.*

Аннотация. *Проанализирован уровень занятости населения по регионам, по полу и возрастным группам. Анализ показал обострение проблем занятости за последние два года по всем направлениям, особенно остро эта проблема стоит перед молодежью.*

Ключевые слова: *рабочая сила, уровень безработицы, рынок труда, занятость.*

Annotation. *The analysis of the employment situation in Ukraine and the statistical analysis of employment by region, by gender and by age group were conducted. Which shows a problem of unemployment last 2 years which is particularly acute for youth by all directions.*

Keywords: *labor force, unemployment rate, labor market, employment.*

© Василенко М. О., 2017

Актуальність роботи полягає в тому, що ринок робочої сили в Україні у перехідний період характеризується глибоким кризовим станом. Збільшується демографічне й економічне навантаження на працюючих, зростає рівень безробіття, відбувається відплив робочої сили за кордон, погіршується вікова структура населення, що призводить до нестабільності у суспільстві та до соціального розшарування.

Мета роботи: аналіз ринку робочої сили та закономірностей його розвитку.

Ринок робочої сили являє собою систему економічних відносин між його суб'єктами (працедавці та наймані працівники) з приводу купівлі-продажу трудових послуг, які пропонуються найманими працівниками за цінами, що складаються під впливом співвідношення попиту та пропозиції. В умовах ринкової економіки робоча сила виступає як товар і в цьому схожа з іншими товарами, тому піддається економічній оцінці й оптимізації.

В ринковій економіці робоча сила як товар купується і продається на ринку праці. Ринок праці – це суспільно-економічна форма руху трудових ресурсів. Ринок праці розглядається як механізм попиту та пропозиції на робочу силу, тобто цей ринок має спільні риси з іншими складовими ринку. Це попит, пропозиція і ціна.

В той же час ринок праці відрізняється від інших ринків. Для робітника продаж робочої сили та її ціна є головним джерелом життєдіяльності. Український ринок праці сьогодні можна вважати «ринком працедавця», тобто ринком, де роботодавці можуть обирати та диктувати умови.

Згідно з інформацією Державної служби статистики України рівень безробіття у 2016 році (за І півріччя) перевищує показники минулих років, що продемонстровано в табл. 1.

Таблиця 1

Рівень безробіття населення за 2010–2016 рр. [1]

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 (І півріччя)
Рівень безробіття населення (за методологією МОП), (%)	8,2	8,0	7,6	7,3	9,3	9,1	9,4

Рівень безробіття (за методологією МОП) – відношення (у відсотках) кількості безробітних віком 15–70 років до економічно активного населення (робочої сили) зазначеного віку або відповідної соціально-демографічної групи.

Порівняно з 2014–2015 рр. ринок праці в Україні упав на 20–25 %. Це пов'язано не тільки з війною на Донбасі, а й з загальною складною економічною і політичною ситуацією у країні.

За даними Work.ua, найбільш затребувані в 2015 році були професії у сфері торгівлі – менеджер з продажу, продавець-консультант, торговий представник. За ними йдуть такі професії, як бухгалтер, менеджер по роботі з клієнтами, кухар. Найбільш оплачуваними були професії у сфері ІТ-бізнесу.

За даними Державної служби статистики України, рівень зайнятості в регіональному аспекті був неоднорідним. Максимальне значення показника спостерігається в Дніпропетровській і Харківській областях, а мінімальне – Луганській, Чернівецькій областях.

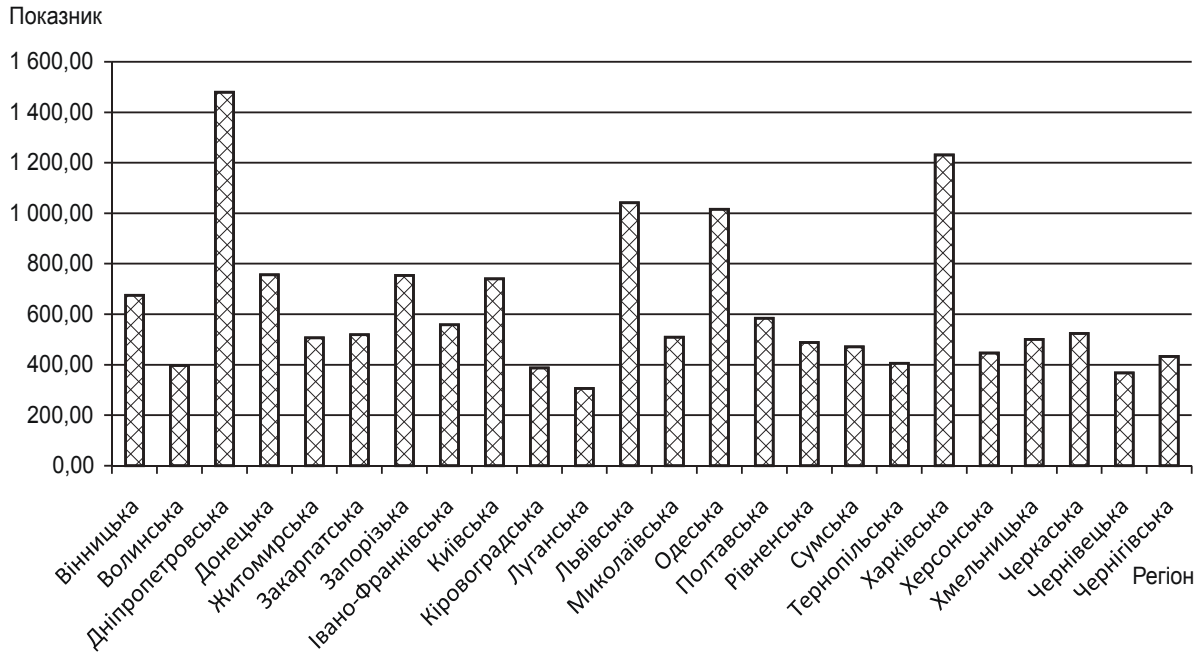


Рис. 1. **Рівень зайнятого населення в Україні за 2015 рік** [2]

Причинами негативних тенденцій розвитку ринку праці в Україні можна назвати: бойові дії у зоні АТО, дисбаланс попиту та пропозиції на робочу силу, низька або несвоєчасна оплата праці, безробіття, відплив робочої сили за кордон, низький рівень зайнятості молоді й осіб передпенсійного віку.

Бойові дії та переорієнтація торгових напрямів спонукали багато компаній закритися, скоротилася кількість офіційно працюючих, виріс рівень міграції. Роботодавці чекають стабілізації ситуації в країні.

У табл. 2, за даними Державної служби статистики України, простежується проблема незайнятості у віковій категорії від 15 до 24 років. Саме молодь посідає практично найнижче місце у цьому рейтингу.

Таблиця 2

Рівень зайнятості населення за статтю та віковими групами у 2015 році [1]
(в середньому за період, у % до загальної кількості населення відповідної вікової групи)

	Всього	у тому числі за віковими групами, років						
		15–24	25–29	30–34	35–39	40–49	50–59	60–70
Все населення	56,7	28,2	71,8	74,3	79,1	78,6	61,7	14,5
Жінки	51,7	24,8	63,1	67,1	75,1	77,8	56,4	12,2
Чоловіки	62,2	31,3	80,1	81,3	83,1	79,4	68,2	13,1

Молодь стикається з проблемою безробіття через те, що працедавці не бажають наймати на роботу людей лише з теоретичними знаннями. Виходячи з цього, обов'язковою умовою, що пред'являється роботодавцем, є наявність практичної частини знань під час прийому на роботу. Такою умовою є три роки стажу роботи за фахом. Рішенням цієї проблеми може стати введення закону, який зобов'язував би роботодавців приймати на роботу всіх випускників ВНЗ, які закінчили його з відзнакою або продемонстрували свої здібності в цій галузі на практиці [3].

Безробіття стає дуже гострою проблемою в Україні. Стан української економіки не дає надії на покращення ситуації на ринку праці. За прогнозами експертів кількість безробітних українців буде зростати. Станом на 01.01.2016 р., за даними служби зайнятості, на одне вільне робоче місце претендує 19 безробітних, хоча ще декілька місяців до того – 12 осіб [4].

Для подолання наявних проблем і виходу з кризового стану на ринку праці необхідно владі проводити активну політику, застосовуючи активні методи, оскільки зайнятість населення – це та сфера, яку держава повинна регулювати, спонукаючи до створення нових робочих місць, стимулюючи підприємців податковими пільгами, забезпечуючи систему соціальних стандартів і гарантій, залучаючи молодь. Необхідно на законодавчому рівні захистити українців при виїзді на роботу за кордон. Це б дозволило зменшити чисельність безробітних на ринку праці, покращити матеріальне становище безробітних і збільшити можливі надходження у державу валютних коштів.

В ринкових умовах постійно відбуваються зміни, як в політичному, так і в економічному житті суспільства, тому необхідно вивчати не тільки сам ринок праці, а й важелі керування ним і шляхи його розвитку. Роль держави полягає у створенні умов, які би сприяли зниженню соціальної напруги та підвищенню захищеності суспільства, при цьому дозволяли б підвищити конкурентоспроможність України. У зв'язку з цим дослідження ринку праці та виявлення основних його проблем є найбільш актуальними.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Бережна Н. І.

Література: 1. Державна служба статистики України: офіц. сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua. **2.** Колотюк Е. И., Калашник Т. С., Рязанова Л. А. Статистический анализ рынка труда в Украине. *Вестник НТУ «ХПИ». Серия «Технический прогресс и эффективность производства».* 2015. № 59. С. 113–116. **3.** Житченко В. О. Аналіз молодіжного безробіття праці в Україні. *Управління розвитком.* 2014. № 4. С. 147–148. **4.** РИА Новости Украина. URL: http://rian.com.ua.

ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО АКЦИЗНОГО ОПОДАТКУВАННЯ В УКРАЇНІ

УДК 336.226.3(477)

Васильєва Т. Ф.

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

Анотація. *Статтю присвячено виявленню сучасних проблем і суперечливих питань у сфері акцизного оподаткування. Проаналізовано основні функції непрямих податків, зокрема акцизу. Запропоновано рекомендації щодо вдосконалення системи акцизного оподаткування в Україні.*

Ключові слова: *непрямі податки, акциз, функції акцизного податку.*

Аннотация. *Статья посвящена выявлению современных проблем и спорных вопросов в сфере акцизного налогообложения. Проанализированы основные функции косвенных налогов, в частности акциза. Предложены рекомендации по совершенствованию системы акцизного налогообложения в Украине.*

Ключевые слова: *косвенные налоги, акциз, функции акцизного налога.*

Annotation. *The article is devoted to identifying modern problems and controversial issues in the field of excise taxation. The main functions of indirect taxes, particularly excise have been analysed. Recommendations for improving the system of excise taxation in Ukraine have been proposed.*

Keywords: *indirect taxes, excise, functions of excise tax.*

Відповідно до ст. 48 Конституції України створення умов, що забезпечують гідний рівень життя, визначено як елемент загальнодержавної політики, тому повне та своєчасне наповнення державного бюджету є запорукою розбудови національної економіки та гарантією соціального забезпечення населення. Першочергову роль у цьому процесі відіграють податкові надходження. А непряме оподаткування можна розглядати як одне з джерел формування державного бюджету.

Саме завдяки оптимізації використання податків можливе досягнення балансу між економічною ефективністю та соціальною справедливістю податкової системи. Одним із таких податків є акциз.

Відповідно до Податкового кодексу України ст. 14 акцизний податок – це непрямий податок на споживання окремих видів товарів (продукції), визначених як підакцизні, що включається до ціни таких товарів (продукції). З цього визначення можна зробити висновок, що акциз є непрямим податком.

Наукові дослідження у сфері правового регулювання акцизів здійснювли ряд науковців: Г. Бех, Д. Бекерська, М. Кучерявенко, Р. Шепенко та ін.

Під непрямими податками розуміють податки, які визначаються розміром споживання і не залежать від доходу або майна платника, виступають у вигляді надбавки до ціни товару або послуги, і платником яких є кінцевий споживач цього товару або послуги .

В Україні до непрямих податків відносяться:

- податок на додану вартість (ПДВ);
- акцизний податок;
- мито.

Відповідно до ст. 14 Податкового кодексу України акцизний податок – це непрямий податок на споживання окремих видів товарів (продукції), визначених Кодексом як підакцизні, що включається до ціни таких товарів (продукції) та сплачується споживачами цих товарів [1].

Сутність акцизного податку варто розглядати через функції, які він виконує, до них відноситься фіскальна та регулівна.

Прийтяно вважати, що основною функцією податків є саме фіскальна. Це пояснюється тим, що ця функція акцизного податку має низку переваг, серед них такі:

- висока швидкість надходження до бюджету, оскільки перерахування відбувається відразу після реалізації товару чи послуги;
- відсутність ризику несплати у випадку нерентабельного виробництва, оскільки збір не залежить від прибутку підприємства;

© Васильєва Т. Ф., 2017

– регулярне надходження до бюджету, що бумовлено постійною потребою населення у споживанні підакцизних товарів.

В Україні зростання доходів державного бюджету традиційно розглядається як головна, якщо не єдина мета політики оподаткування. Варто зазначити, що акцизний податок має виняткове фіксальне значення, тобто є одним із джерел формування державного бюджету.

Аналізуючи динаміку надходження акцизного податку до державного бюджету за 2007–2017 рр., можна говорити про важливість застосування акцизного податку у податковій сфері України, адже цей податок має значний вплив на формування доходної частини державного бюджету країни. Так, за період з 2007 р. по 2017 р. обсяг надходжень акцизного податку постійно збільшувався.

Однак варто зазначити, що помилково розглядати акцизний податок лише як джерело формування державного бюджету, а фіскальну функцію – як основну. Адже політика оподаткування має й інші важливі функції регулятивного характеру .

До таких можна віднести:

– захист і підтримку вітчизняного виробника;

– обмеження споживання деяких видів товарів, які шкодять здоров'ю населення та навколишньому середовищу.

Ця функція проявляється шляхом зміни ставок і введення пільг на товари не першої необхідності. Таким чином здійснюється вплив на обсяги їх споживання.

Її сутність полягає у впливі податків на різні аспекти діяльності платників, коли можна стимулювати або дестимулювати діяльність економічних суб`єктів у відповідних напрямах, а отже, регулювати соціально-економічні процеси в країні.

Таке регулювання здійснюється шляхом зниження купівельного попиту за допомогою введення високих ставок акцизних податків на деякі товари, що призводить до суттєвого зростання цін [2, с. 275; 3 с. 455].

Однак суперечливість змін у розмірах акцизних ставок полягає в тому, що підвищення податкових ставок може спричинити появу «тіньового сектора» економіки, доходи якого формуються переважно за рахунок таких товарів, як контрабандні тютюн, горілчані вироби, автомобілі, з яких не сплачується ні податок на додану вартість, ні акцизний збір. За рахунок контрабандної торгівлі цими товарами держава недоотримає значні кошти до бюджету та змушена ще збільшувати ставки податків. Збільшення ставок провокує перехід підприємців, які займаються реалізацією підакцизних товарів, у тінь з метою уникнення сплати занадто високих податків.

Таким чином, у випадку необґрунтованого підвищення ставок акцизних зборів загальне споживання підакцизних товарів широкого вжитку (алкоголю, тютюну) скоротиться несуттєво, проте значно зросте його нелегальна частина, особливо серед незаможних верств населення. Це справить негативний ефект для економіки держави та добробуту споживачів.

Наприклад, в останні роки все більше дискусій викликає питання підвищення ставок акцизного збору на тютюнові вироби. З одного боку, такі дії можуть призвести до збагачення державного бюджету та певного зниження у споживані тютюнових виробів, а отже, підвищити здоров'я нації. Але з іншої – такі дії можуть спричинити зростання попиту на дешеву нелегальну продукцію, особливо серед незаможної частини населення [4, с. 217].

З вищезазначеного можна виділити ще одне суперечливе питання щодо сплати акцизного податку, яке полягає у відсутності безпосередньої залежності від розміру доходів платників. Групи осіб із низьким рівнем доходу сплачують більшу частку свого доходу порівняно з високодохідними групами.

Тобто акцизний податок лягає тягарем на плечі споживачів, хоча зазвичай не лише споживачі сплачують акцизний збір. Оскільки виробник не в змозі змусити споживача заплатити увесь податок, який стягується з його товару, оскільки збільшена ціна спричинить зменшення споживання цього товару. Податок припадає в цьому випадку частково на споживача, який змушений заплатити більш високу ціну за оподатковуваний товар, а частково – на виробника, який із вирахуванням податку отримає менше.

Вплив специфічних акцизів на розподіл податкового тягаря через еластичність попиту стисло можна описати так: специфічні акцизи переносяться на кінцевого споживача залежно від ступеня еластичності попиту на товари, оподатковувані цими податками. Чим менше еластичний попит, тим більша частина податку перекладається на споживача. Чим більш еластичний попит, тим менша частина податку перекладається на споживача, а більша сплачується за рахунок прибутку виробника.

Оскільки в економіці України непрямі податки відіграють надзвичайно важливу роль, вони становлять значну частку дохідної частини державного бюджету та виступають одним із істотних засобів перерозподілу національною доходу, уряд повинен ефективно впливати на перерозподіл податкового тягаря між виробниками та покупцями.

Сучасний порядок вітчизняного акцизного оподаткування потребує суттєвого вдосконалення, завданням якого повинно бути, з одного боку, унеможливлення тіньового обігу підакцизних товарів, а з іншого – забезпечення виконання цим платежем не лише фіскальних завдань, але й регулюючих функцій.

Таким чином, аналіз наявних проблем щодо акцизного оподаткування продукції дає змогу зробити такі рекомендації:

– необхідно привести у відповідність законодавчу базу, що врегульовувала би питання акцизного оподаткування;

– важливо розглянути доцільність вдосконалення ставок акцизного збору на деякі групи підакцизних товарів, досягнення їх оптимального рівня, введення мораторію на 1–3 роки щодо їх зміни;

– удосконалювати методи контролю за виробництвом та обігом підакцизних товарів [5, с. 357].

Отже, можна діти висновку, що наразі ще існують суперечливі проблеми функціонування акцизного податку, які насамперед пов'язані зі зростанням саме фіскальних функцій та зменшенням регулюючого впливу цього податку. Тому нагальною задачею є трансформація податкового законодавства, яка приведе до формування прозорого та стабільного правового поля діяльності платників податків, сприятиме становленню справедливого конкурентного середовища з одночасним збільшенням надходжень до державного бюджету.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Сергієнко В. В.

Література: 1. Податковий кодекс України: Закон від 02.12.2010 № 2755-VI // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2755-17/paran183#n183. **2.** Ісаченкова О. Г., Шунькіна Г. О. Шляхи удосконалення податкової системи України. *Формування ринкових відносин в Україні.* 2012. № 1 (6). С. 45–47. **3.** Ясько І. В. Особливості податкової політики України на сучасному етапі. *Науковий вісник Херсонського державного університету.* Серія «Юридичні науки». 2014. Вип. 4. Т. 2. С. 69–75. **4.** Гетманець О. П., Шуміло О. М. Податкове право: навч. посіб. Київ: Хай-Тек Прес, 2013. 432 с. **5.** Поктаєва О. В. Проблемні питання стягнення акцизного податку за Податковим кодексом України. *Фінансове право.* 2011. № 2. 745–749.

ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ ТУРИСТИЧНОГО РИНКУ

УДК 338.482

Возгрива А. С.

Магістрант 1 року навчання
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто особливості взаємовідносин, які виникають між ключовими суб'єктами туристичної діяльності: туроператором і турагентом. Досліджено принципи збутової концепції туристичних підприємств. Розкрито основні проблеми взаємодії підприємств туризму.*

Ключові слова: *туроператор, турагент, турист, агентський договір, ваучер, туристичні послуги, угода, постачальник.*

Аннотация. *Рассмотрены особенности взаимоотношений, которые возникают между ключевыми субъектами туристической деятельности: туроператором и турагентом. Исследованы принципы сбытовой концепции туристических предприятий. Раскрыты основные проблемы взаимодействия предприятий туризма.*

© Возгрива А. С., 2017

Ключевые слова: *туроператор, турагент, турист, агентский договор, ваучер, туристические услуги, соглашение, поставщик.*

Annotation. *In the article the features of relationships that occur between key actors of tourism, tour operator and travel agent. Studied the principles of marketing concept of tourism enterprises. The basic problem of interaction between tourism enterprises.*

Keywords: *tour operator, travel agent, tourist agency contract, voucher, tourist services, transaction provider.*

Постановка проблеми. Процес реалізації туристичних послуг кінцевому споживачу (туристу) складний і, як правило, не передбачає прямого зв'язку між усіма учасниками бізнес-процесу. Туристичні послуги за участю туроператора у процесі просування групуються в туристичний продукт і через систему дистриб'юції (через турагентства) доводяться до споживача (туриста). Продуктивна взаємодія між туроператором, турагенством і туристом неможлива без урегулювання юридичних та економічних питань, тому актуальним є дослідження особливостей договірних взаємовідносин, що виникають між учасниками туристичних бізнес-процесів.

Безсумнівно, цінними є здобутки авторів, які роглядали питання взаємовідносин учасників туристичного ринку. Зокрема, Бирицька Н., Ткаченко Т., Гуляєв В. вивчали особливості різних видів договорів, які використовуються у туризмі, а у дослідженнях Мельниченко С. приділено увагу законодавчим передумовам туристичної діяльності. Проте додаткового дослідження потребують особливості договірних відносин, які виникають між основними учасниками туристичного ринку – туроператором, турагентом і туристом.

Виклад основного матеріалу дослідження. Головними суб'єктами на туристичному ринку є туристичні підприємства: туроператор і турагент. Для того щоб зрозуміти, у чому ж відмінність цих двох учасників, необхідно звернутися до ст. 5 Закону України «Про туризм» [1] (рис. 1).

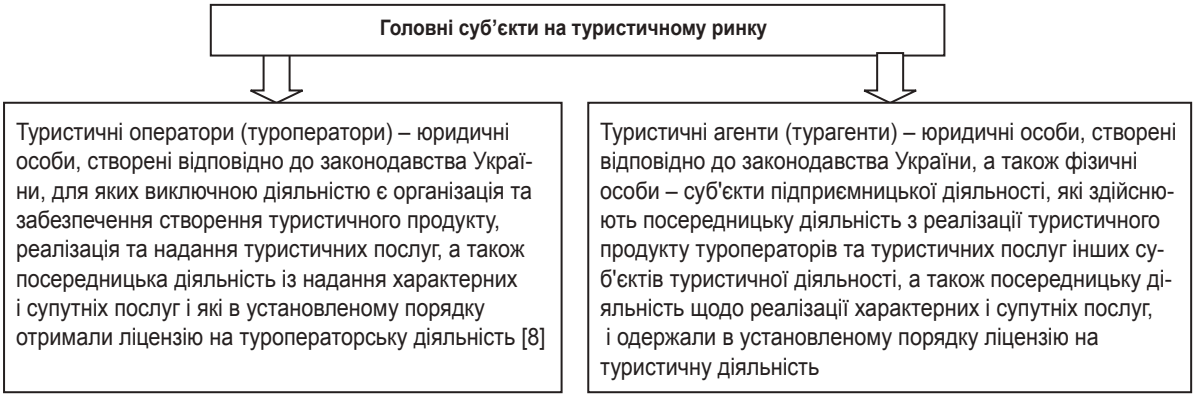


Рис. 1. **Головні суб'єкти на туристичному ринку**

Турагенту потрібно знайти потенційного споживача – туриста, який має намір придбати тур, а не займатись самостійно організацією туристичного пакета; турагенту слід виконати умови агентського договору з продажу туру і після оплати туру споживачем отримати відповідну винагороду, якщо інше не передбачено договором, зокрема, щодо термінів виплати та розміром вищевказаної винагороди. При цьому якість, що задовольняє клієнта, є результатом його взаємодії з постачальниками послуг [7].

Туристичний оператор самостійно організовує тур, що включає такі дії: укладення договорів із іноземним партнером на предмет надання місць у готелях, забезпечення трансферу для перевезення туристів; укладання договорів із авіакомпаніями на предмет надання місць у літаках за певним маршрутом; укладання договорів зі страховими компаніями; оформлення відносин із банками або іншими кредитними установами на предмет здійснення фінансового забезпечення цивільної відповідальності туроператора (гарантія банку або іншої кредитної установи) перед туристами; оформлення відносин із консульськими установами [6].

Головним документом, на підставі якого будуються офіційні взаємини між турагентством і туроператором, є агентський договір. Відповідно до ст. 297 Господарського кодексу цей вид договору відноситься до класу торгово-посередницьких договорів, тобто договорів про надання послуг. Це зумовлено його консенсуальним характером. Мається на увазі, що договір є укладеним із моменту досягнення сторонами згоди щодо істотних умов. Сторонами за договором є: туроператор і турагент. Предметом агентського договору є надання послуг турагентом туроператору з моменту укладання договорів на туристичне обслуговування від його імені та за його рахунок. Цей договір є двостороннім і оплатним [9].

Розмір винагороди має бути вказаний безпосередньо в договорі. Також у договорі має бути визначено форму підтвердження повноважень турагента [4]. Своєю чергою, для агентського договору, відповідно до ч. 2 ст. 297 ГК, також необхідно визначити характер і порядок виконання турагентом послуг, права й обов'язки сторін, умови та розмір винагороди, санкції у разі порушення сторонами умов договору [3].

Своєю чергою, договір туроператора з туристом – це договір купівлі-продажу турпродукту (туристичного ваучера, номеру в готелі, екскурсії, квитків на трансфер). Слід зазначити, що останній договір сторони укладають не шляхом складання та підписання з двох сторін угоди про купівлю-продаж, а шляхом обміну через посередника турагента інформацією, документами, в тому числі за допомогою сучасних електронних засобів зв'язку (найчастіше e-mail), що свідчать про його укладання. Оплата турпродукту туристом за цим договором також проводиться не безпосередньо туроператору, а з використанням банківських реквізитів турагента або шляхом внесення на рахунок туроператора турагентом суми оплати за туристичний продукт. Документи, необхідні туристу для подорожі (квиток за трансфер, ваучер на проживання в готелі, довідкова інформація, ваучер на трансфер, страховий поліс), передаються туристу, як правило, через посередника, а саме турагента.

Туроператор відповідає за якість і обсяг турпродукту, проданого ним туристу через турагента, але не за виконання турагентом зобов'язань, що виникли у нього з туристом. Те, що турагент за договором, який він заключив з туроператором, бере на себе обов'язок здійснювати не тільки юридичні, а й фактичні дії, ще раз вказує на те, що він діє як посередник, а не як представник [7]. На це вказує аналіз правовідносин, що складаються між туристом, турагентом, туроператором і взаємодіють з приводу реалізації чи придбання туристичних продуктів. Зокрема, процес придбання туристом туру, який здійснюється не через безпосередню взаємодію його з туроператором, а через фактичні та юридичні дії турагента, зумовлюється такими взаємовідносинами:

по-перше, договор між туроператором і турагентом;

по-друге, домовленість між турагентом та туристом;

по-третє, безпосередня або опосередкована оплата туристом послуг туроператора.

При цьому договір туроператора з турагентом (агентський) є за своєю сутнісною природою договору комісії. Договір про туристичне обслуговування турагента з туристом, це, за змістом, договір про надання інформаційно-консультаційних послуг.

Висновки з проведеного дослідження. Діяльність туроператора полягає, перш за все, у створенні якісного та конкурентоспроможного продукта – турпакета, тому туроператор стикається із проблемою маркетингового дослідження; у позиціонуванні турпродукту на цільовому ринку та просуванні його до кінцевого споживача – туриста. Наявність у туроператора широкої та розгалуженої турагентської мережі сприяє скороченню термінів реалізації турпродуктів, зниженню витрат на реалізацію турпакетів, як наслідок, – збільшенню обсягів продажів і виходу на нові ринки.

Провівши аналіз правовідносин, що складаються між туроператором, турагентом і туристом, можна зробити висновок, що особливістю договірних відносин між ключовими учасниками туристичного ринку є те, що між ними складаються посередницькі відносини по типу договору комісії, а не представницькі відносини по типу договору доручення.

Оскільки туроператор при просуванні турпродукту не комуніцірує із туристом, він не має можливості: консультувати туриста про турпродукт, інформувати туриста з приводу алгоритму дій, необхідних, щоб скористатися турпродуктом; контролювати процес своєчасної та повної оплати турпродукту. Таким чином, туроператор не може та не повинен відповідати замість турагента або разом з ним у ситуаціях, коли турагент неналежним чином виконував свої професійні обов'язки.

З тієї ж причини, а саме через неможливість для турагента своїми діями впливати на якість і обсяг послуг, що входять у турпродукт, що надається туристу туроператором, турагент жодним чином не може бути притягнений до фінансової або майнової відповідальності за невиконання або неякісне виконання зобовязань туроператором. Таким чином, сфери відповідальності туроператора та турагента чітко окреслені та не можуть бути визначені іншим засобом.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Наумік-Гладка К. Г.

Література: 1. Про туризм: Закон України від 15.09.1995 № 324/95-ВР // База даних «Законодавство України»/ Верховна Рада України. URL: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1282-15. **2.** Бирицкая Н. М., Сергеева Т. М. Туроперейтинг: учеб.-метод. пособие. Мн.: БГЭУ, 2010. 216 с. **3.** Гадецька З. М. Інтернет-технології в діяльності туристичних фірм для організації дозвілля молоді. *Восточно-Европейский журнал передовых технологий.* 2010. № 6/2 (48) 201. С. 4–7. **4.** Ткаченко Т. І. Сталий розвиток туризму: теорія, методологія, реалії бізнесу: монографія. Київ: КНТЕУ, 2009. 463 с. **5.** Гуляев В. Г. Туризм: экономика и социальное развитие. М.: Финансы и

статистика, 2003. 304 с. **6.** Мельниченко С. Туристична галузь – суттєве джерело поповнення коштів державного бюджету. *Фінанси України.* 2001. № 2. С. 63–68. **7.** Енциклопедичний словник-довідник з туризму/авт.-уклад. В. А. Смолій, В. К. Федорченко, В. І. Цибух. Київ: Слово, 2006. 372 с. **8.** Ліцензійні умови провадження туроператорської діяльності: Наказ Міністерства інфраструктури України від 10.07.2013 № 465 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1275-13#n16. **9.** Старчук.Є. Договорные особенности туризма. URL: http://advocat-cons.info/index.php?newsid=10063#.Uu1Kj_ua.

ЛОГІСТИЧНІ МЕТОДИ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ

УДК 658.7

Воробйов Д. А.

Магістрант 1 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено основні методи логістики. Визначено, що застосування кожного з них залежить від компетентності спеціалістів, які їх застосовують. Запропоновано використання експертної комп'ютерної підтримки логістичних процесів для підвищення ефективності прийняття управлінських рішень.*

Ключові слова: *методи логістики, прийняття управлінських рішень, підприємництво.*

Аннотация. *Исследованы основные методы логистики. Определено, что применение каждого из них зависит от компетентности специалистов, их применяющих. Предложено использование экспертной компьютерной поддержки логистических процессов для повышения эффективности принятия управленческих решений.*

Ключевые слова: *методы логистики, принятие управленческих решений, предпринимательство.*

Annotation. *In the article are investigated of central methods of logistics. It is determined that the application of each of them depends on the competence of the specialists who apply them. Proposed to use of expert computer support of logistics processes for improve efficiency of management decisions.*

Keywords: *methods of logistics, decision-making, entrepreneurship.*

На сьогодні, щоб досягти успіху у підприємницькій діяльності, недостатньо використовувати маркетингові підходи, потрібне застосування сучасних високоефективних способів і методів управління потоковими процесами, таких як логістика. Логістика як практична діяльність впевнено зайняла свою нішу в управлінні сучасними підприємствами. Логістика має велике значення для клієнтів, постачальників підприємства, його власників і акціонерів. Вона координує всі структури підприємства, зокрема, спрямування, впорядкування і розподіл продукції від виробника до кінцевого споживача, враховуючи результативність цієї діяльності.

Основне завдання сучасної логістики полягає у створенні та забезпеченні ефективного функціонування інтегрованої системи управління матеріальними, енергетичними, фінансовими, трудовими, правовими й інформаційними потоками на підприємстві. Роль логістики в підприємницькій діяльності носить оптимізаційний і інтегральний характер. Вирішення питань оптимізації всіх процесів на підприємстві неможливо без застосування принципів, методів, функцій логістики.

Ефективність застосування методів логістики досліджували зарубіжні та вітчизняні науковці, такі як: Н. С. Брохун, М. М. Бонь [1], Р. Р. Ларіна, О. Г. Череп, І. Ю. Грішин, А. О Ілаєва [2], Н. С. Питуляк [3], А. М. Денисенко [4], Р. Б. Хендфілд, Е. Л. Ніколс [5] та ін. Однак залишились питання щодо функціонування логістичної системи та застосування сучасних методів логістики в підприємницькій діяльності.

© Воробйов Д. А., 2017

Метою статті є дослідження сучасних методів логістики та процесу їх використання у практичній діяльності.

Методами логістики є способи, що дозволяють впливати на об'єкт управління так, щоб логістичні завдання підприємства були вирішені результативно та з досягненням максимального ефекту. До основних груп методів логістики відносяться [2]:

- метод системного аналізу;
- метод кібернетики;
- економіко-математичне моделювання;
- метод дослідження операцій;
- прогностичний метод.

Кожен із цих методів дозволяє прогнозувати параметри матеріальних потоків, формувати гнучкі системи управління рухом товарів і інших цінностей, оптимізувати запаси товарів і продуктів на складах і вирішувати інші завдання.

1. Метод системного аналізу має основою загальну теорію систем, на підставі якої кожний логістичний ланцюжок і потоки, що рухаються по ньому, становлять єдину систему, що підлягає аналітичному дослідженню. Саме формування логістичної системи дозволяє виявити шляхи до її вдосконалення у всіх напрямках матеріальних, інформаційних, фінансових, енергетичних та інших потоків.

2. Кібернетичний метод забезпечує інформаційний підхід до управління логістикою і її операціями, які розглядаються як кібернетична система, що складається з безлічі взаємозалежних об'єктів.

3. Метод економіко-математичного моделювання заснований на створенні логічних моделей реальних процесів логістики. До цієї групи методів відноситься АВС-аналіз. Під час використання цього АВС-методу всі об'єкти поділяються на три групи: А – 20 % цінних об'єктів, що дають 80 % всіх результатів; В – 30 % об'єктів, що забезпечують 15 % результатів; С – 50 % об'єктів, які дають лише 5 % результатів. В результаті з'являється можливість зосередити всі зусилля суб'єкта підприємництва на невеликій групі важливих об'єктів, що впливають на кінцевий результат, створити відповідну логістику постачання, управління запасами, продаж у торгівлі.

4. В методі дослідження операцій використовується кількісний підхід до процесу прийняття управлінських рішень. При цьому в найкращому рішенні повинен міститися такий набір факторів, при якому показник ефективності операції стає оптимальним за величиною. Цим методом досліджують ресурси суб'єкта підприємництва, оптимізують величину запасів, вдосконалюють схеми доставки продукції. Використання дослідження операцій допомагає розподілити роботу між одиницями обладнання, між підрозділами виробництва так, що прибуток досягне максимальних величин.

5. Метод прогностики в логістиці вважається одним із ключових, за його допомогою прогнозуються умови динаміки розвитку різних систем, при цьому до прийняття рішень застосовуються науково обґрунтовані підходи. В межах прогностичного методу можна, застосовуючи різні підходи, використовувати такі шляхи: аналіз і прогнозування низки даних, де між рядами даних виявляються залежності, що визначають подальші тенденції розвитку; експертні оцінки, які є суб'єктивними; метод дослідження причинно-наслідкових зв'язків.

Широке застосування в логістиці має кожен із розглянутих методів. Коли служба логістики підприємства добре володіє всіма перерахованими методами та вміє раціонально використовувати їх на практиці, це призводить до підвищення ефективності організації підприємницької діяльності і до досягнення оптимальних результатів, а підприємство отримує максимальний результат.

Прийняття рішень із управління потоками значною мірою ґрунтується на інтуїції кваліфікованих постачальників, збувальників, виробничників, транспортників. Розвиваючи методичний апарат, сучасна логістика, поряд з розробкою і використанням формалізованих методів прийняття рішень, вишукує можливості широкого застосування досвіду названої категорії професіоналів. З цією метою розробляються так звані системи експертної комп'ютерної підтримки, що дозволяють персоналу, який не має глибокої підготовки в логістиці, приймати швидкі і досить ефективні рішення.

Висновки. В статті досліджено основні методи логістики, а саме: метод системного аналізу; метод кібернетики; економіко-математичне моделювання; метод дослідження операцій; прогностичний метод. Визначено, що застосування кожного з них залежить від компетентності спеціалістів, які їх застосовують. Запропоновано використання експертної комп'ютерної підтримки логістичних процесів для підвищення ефективності прийняття управлінських рішень.

Напрямом подальших досліджень є управління ефективністю функціонування логістичної системи.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Гонтарева І. В.

Література: 1. Брохун Н. С., Бонь М. М. Поняття логістики як інструмента управління підприємством. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. 2013. Вип. 3 (27). С. 19–34. **2.** Ларіна Р. Р., Череп О. Г., Грішин І. Ю., Ілаєва А. О. Моделі і методи логістичного управління суб'єктами господарювання й економікою регіону: монографія. Сімферополь: ВД «АРІАЛ», 2011. 234 с. **3.** Питуляк Н. С. Логістична система – основа підвищення ефективності функціонування підприємств сфери послуг. *Інноваційна економіка.* 2013. № 36. С. 218–221. **4.** Денисенко А. М. Логістичне управління як інструмент підвищення ефективності діяльності підприємств. Донецьк: ДонНУЕТ, 2011. С. 88–93. **5.** Хэндфилд Р. Б., Николс мл. Э. Л. Реорганизация цепей поставок. М.: Вильямс, 2003. 416 с.

ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ ЛЮДИНИ

УДК 331.472/.473

Галій Т. В.

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

Анотація. *Розглянуто проблеми професійної працездатності людини, захворювання на підприємстві, фази фізіологічних змін в організмі та методи боротьби з професійними хворобами робітників.*

Ключові слова: *працездатність, трудове довголіття, прогноз трудового довголіття, робітник, професійна діяльність.*

Аннотация. *Рассмотрены проблемы профессиональной трудоспособности человека, заболеваний на предприятии, фазы физиологических изменений в организме и методы борьбы с профессиональными болезнями рабочих.*

Ключевые слова: *трудоспособность, трудовое долголетие, прогноз трудового долголетия, рабочий, профессиональная деятельность.*

Annotation. *In this scientific work, the problems of a person's professional capacity for work are examined. Formation of diseases at the enterprise, phases of physiological changes in the body and methods of combating occupational diseases of workers.*

Keywords: *ability to work, labor longevity, the forecast of labor longevity, working, professional activity.*

Актуальністю цієї теми є визначення раціональних термінів пенсійного віку окремої людини. Дослідження обґрунтовані соціально-економічною проблемою дефіциту трудового потенціалу у країні, несприятливою демографічною ситуацією і, як наслідок, необхідністю максимального продовження працездатного життя людини.

Метою дослідження є виявлення факторів працездатності індивідуума за впливом трудової діяльності, її умов і вихідного рівня стану здоров'я.

Проблемами професійної працездатності людини займалися такі вчені як: І. І. Мечников, С. П. Боткін, І. П. Павлов. Вони виділяли два види старіння: фізіологічне і патологічне. Передчасне старіння, в першу чергу, визначено трудовою діяльністю людини. На жаль, поставлена задача не отримала науково обґрунтованого рішення до наших днів.

Проблеми захворюваності внаслідок нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань мають величезне соціально-економічне значення, оскільки стосуються стану здоров'я найбільш працездатної частини

© Галій Т. В., 2017

населення. Тому поряд із профілактикою професійного травматизму і виникненням тих чи інших професійних захворювань важливого значення набуває проведення експертизи працездатності з метою визначення рівня її втрати в кожному конкретному випадку.

Трудове довголіття людини, як правило, складається з окремих етапів виробничої діяльності. Більшість людей за своє життя змінюють кілька професій. Їх вибір мотивується багатьма об'єктивними та суб'єктивними причинами і обставинами – матеріальними, сімейними, кар'єрними тощо. І лише у виняткових випадках основною причиною вибору професії є усвідомлена раціональна оцінка свого здоров'я і функціональних можливостей.

Виходячи з концепції збереження трудового потенціалу, критерій здоров'я повинен бути провідним фактором при виборі виду трудової діяльності. Тому прогнози збереження загальної професійної працездатності в несприятливих умовах праці повинні обчислюватися для окремих термінів роботи в конкретних професіях [3].

На сьогодні вчені вивчили вплив факторів виробничого середовища на функціональний стан працівників у процесі трудової діяльності. Для цього проводили фізіологічні дослідження працівників на початку і в кінці робочого дня. Паралельно виконували виміри рівнів фізичних факторів, відбирали проби на забрудненість виробничого середовища хімічними речовинами, а також застосовували професіографічні та хронометражні методики.

Проводяться дослідження на підприєствах і виявляються основні закономірності "старіння" організму в цих умовах праці, що і обґрунтовує прогнози збереження здоров'я людини при екстраполяції залежностей працездатності на поставлені терміни трудової діяльності індивідуума [5].

Функціональні зміни в організмі працівника залежать від впливу виробничого середовища, опосередкованого впливу факторів трудової діяльності і дії різних причин, пов'язаних і не пов'язаних із виробництвом.

В основному під час проведення експериментів на підприємстві вихідною оціночної одиницею було загальне число хвороб пов'язаних із віком і строком трудової діяльності. На виробництвах зустрічали робочих з 12 захворюваннями. Їх загальний трудовий стаж досягав 40–45 років. При стажі до 30 років було близько 5–6 захворювань.

Для оцінки працездатності людини на сьогодні розроблено безліч методик.

Фізіологічні зрушення в працездатному організмі – це такі ж інтегральні характеристики дії праці, як і інші його наслідки, – перевтома та хвороби [4].

У роботі будь-якої тривалості, в організмі людини відбуваються закономірні фізіологічні зміни. Вони поділяються на чотири фази [1]:

- виробіток;
- стійкість;
- нестійка працездатність;
- спад нестійкої працездатності.

Зазначені періоди аналогічні віковому поділу людського життя. Дослідження показали, що і ця обставина підтверджує раціональність екстраполяції фізіолого-гігієнічних закономірностей, що встановлюються в короткі проміжки часу.

Прогноз трудового довголіття в кінцевому підсумку характеризується поняттям нешкідливого стажу – це прогнозований термін появи перших порушень здоров'я у працівника від впливу умов праці на займаній посаді або період, коли його функціональні можливості відповідають вимогам виконуваної роботи [2]. Виявлені закономірності професійного старіння людини на виробництві підтверджуються особливим соціальним явищем – «природним передпенсійним відбором».

У працівників із симптомами передчасного старіння при продовженні роботи різко змінюється характер ставлення до трудової діяльності та її умов. Суб'єктивно, відчуваючи свою неповноцінність, вони намагаються перекласти частину обов'язків на молодих колег і практично зайняті роботою менше 50 % робочого часу. Після 40 років, як правило, з виробництва звільняються особи, які відпрацювали термін для виходу на пільгову пенсію і суб'єктивно відчули "непереносимість раніше звичної роботи".

Терміни розвитку професійних хвороб відрізняються від прогнозованих термінів в середньому на +4 роки, що пояснюється тривалістю процедури підтвердження діагнозу.

Ця обставина призводить до нового методу профілактики – прогнозного. Прогнози трудового довголіття на практиці реалізуються спеціально розробленою комп'ютерною програмою, в якій закладені вихідні дані на кожному робочому місці підприємства. До складання трудового договору при прийомі на роботу проводиться попереднє дослідження фізіологічних показників працівника з метою визначення індивідуальної чутливості до нових умов праці.

Результати цих досліджень, поряд із відомостями про вік, терміни роботи на колишніх посадах, оцінку індивідуального здоров'я претендента, вводяться в комп'ютер для визначення нешкідливого стажу роботи. Потім

складається трудовий договір на прогнозований період часу. Знання термінів нешкідливою роботи на конкретному робочому місці для окремого працівника дозволяє обґрунтувати комплекс профілактичних заходів, в якому, крім заходів попередження хвороб від роботи, містяться соціальні й економічні рішення.

Соціальне значення розробленого алгоритму прогнозу трудового довголіття визначено новим напрямком у відносинах "роботодавець-робітник". Своєчасне переведення працівника на іншу роботу, що відповідає його фізіологічним можливостям, попереджає розвиток захворювань. В кінцевому підсумку ця міра повинна значно знижувати рівні хворобливості працездатного населення, особливо осіб після 40-річного віку. З іншого боку, створюється можливість укладення контракту, обґрунтованого прогнозом нешкідливої роботи в конкретній посаді.

Економічне значення прогнозів визначено зниженням витрат на лікувальні заходи, відшкодування шкоди здоров'я працюючих.

Отже, можна запропонувати ряд методів для запобігання професійних захворювань. До них відносяться:

- визначення термінів нешкідливою роботи для індивідуума до появи у нього хвороб;
- необхідність особливого нормування праці для осіб передпенсійного віку;
- зниження пенсійного віку (враховуючи тривалість життя в регіоні);
- максимально знизити монотонність виконуваної роботи;
- створити перерву, яка буде включати в себе програму для поліпшення здоров'я працівників;
- проводити перевірку інтенсивності роботи виробничого навантаження.

Слід пам'ятати, що професійна діяльність у повному обсязі передбачає зайнятість у професії повний робочий день, повний робочий тиждень, виконання норм виробітку не менш ніж на 100 % залежно від віку й умов роботи. Таким чином, слід дотримуватися запропонованих методів, якщо роботодавець хоче отримати від працівника максимальну віддачу в роботі.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мартиненко І. О.

Література: 1. Агапова Е. Г. Основи фізіології та психології праці. Самара., 1991. 149 с. **2.** Калініна Т. О., Кожанова Є. П. Фізіологія і психологія праці: конспект лекцій. Харків: ХНЕУ, 2005. 266 с. **3.** Климов Е. А. Психологія професіонала. М., 1996. 201 с. **4.** Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці: навч.-метод. посіб. Київ: КНЕУ, 2002. 182 с. **5.** Тен Е. Е. Основи медичних знань. М., 2002. 246 с.

СВОБОДА ПРАЦІ ТА ЗАБОРОНА ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ

УДК 349.2:343.262(477)

Галій Т. В.

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

Анотація. *Розглянуто сутність необхідної праці та свободи праці, а також нормативно-правові акти, що закріплюють права громадян України. Наведено різницю між примусовою і необхідною працею.*

Ключові слова: *праця, свобода праці, примусова праця, трудовий договір, необхідна праця.*

© Галій Т. В., 2017

Аннотация. *Рассмотрены сущность необходимого труда и свободы труда, а также нормативно-правовые акты, закрепляющие права граждан Украины. Приведена разница между принудительным и необходимым трудом.*

Ключевые слова: *труд, свобода труда, принудительный труд, трудовой договор, необходимый труд.*

Annotation. *The essence of necessary labor and freedom of labor is considered in this article. Regulatory legal acts regulating the rights of citizens of Ukraine are considered. The difference between forced and necessary labor is given.*

Keywords: *labor, freedom of labor, forced labor, labor contract, necessary labor.*

Свободу праці, як і свободу примусової праці, не можна віднести до права вільно розпоряджатися робочою силою як економічною категорією. Вона базується на природному праві людини на вільний розвиток у всіх проявах, а не тільки у відносинах із застосування праці.

Загальновизнаний логічний ланцюжок «свобода праці – свобода трудового договору» доповнюється третім елементом – свободою трудових правовідносин. Обґрунтовуються висновки про відсутність обов'язків особи, яка уклала трудовий договір, приступити до роботи і неможливості застосування цивільно-правових санкцій за відмову від реалізації трудового договору. Наводяться аргументи на користь свободи розірвання трудового договору з ініціативи працівника та заборони примусу до розірвання трудового договору з боку роботодавця. Свобода праці проявляється і в юридичній рівності працівника та роботодавця в трудових правовідносинах. Основним джерелом обмежень свободи у трудових правовідносинах є не воля суб'єкта, а об'єктивна необхідність у трудовому правопорядку.

Сутність примусової праці характеризується через такі категорії, як «необхідність у праці» і «примус до праці». На відміну від економічного поняття необхідності праці, джерелом якого є потреби людини, в правовій сфері джерелом примусу є фізична або юридична особа, що володіє повноваженнями застосування санкцій.

Свобода праці, як і заборона примусу у сфері праці, є загальновизнаними принципами, закріпленими в міжнародних і національних актах. Науковий аналіз свободи праці та його примусової праці необхідний не тільки в силу його формальної закріпленості як принципу трудового права [1, с. 38].

Уявлення про свободу праці в науковому середовищі поступово змінювалося, відображаючи соціальні зміни в суспільстві. Для працівника – це свобода вибору підприємства, трудової функції, робочого місця; свобода встановлення умов праці. Своєю чергою, для підприємства – свобода вибору працівника, встановлення режиму праці, робочого місця працівника, умов праці.

Характеристики свободи праці, що відображають сучасні потреби суспільства, знайшли закріплення в нормативних актах нового покоління. Цьому є підтвердження в ст. 43 Конституції України, де прописано, що: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». Свобода праці містить і більш широке, в цьому сенсі – первинне – право розпоряджатися своїми здібностями до праці. Це положення має істотне значення, оскільки в правовому розумінні воно означає свободу від праці [2].

Оскільки правовий аспект свободи праці невіддільний від філософського й економічного її змісту, свободу праці слід вбачати в тому, що кожен є вільним у виборі способу поведінки – працювати йому чи ні, він може вибирати місце роботи, заключати та розривати трудові договори.

Якщо слідувати Гегелю в тому, що свобода – усвідомлена необхідність, то можна говорити, що свобода залучення до праці – усвідомлення необхідності праці як джерела існування. Очевидно, в цьому постулаті відсутня як примус свобода волі до праці. У цьому сенсі спонукання до праці слід шукати не в правовій, а в соціально-економічній сфері, де воно виявляє мотивацію до праці, заснованої на реалізації потреб людини [3, с. 175].

Особливу увагу звернемо на аспект у змісті свободи праці та її межі. Свого часу Р. З. Лівшиць не тільки звернув увагу на проблему законодавчого обмеження свободи сторін, але і вважав за необхідне з'ясувати, в ім'я яких цілей обмежується свобода укладення трудового договору [3, с. 193].

Очевидно, необмеженої свободи не буває за визначенням, якщо йдеться про людський соціум. Як мінімум, межею свободи однієї особистості є сфера свободи інших.

Цьому знаходимо підтвердження в ст. 2-1 «Рівність трудових прав громадян України» КЗпП України, де вказано, що: «…забороняється порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, віку, стану здоров'я, місця проживання» [4].

У трудовому праві свобода роботодавця об'єктивно обмежується в силу закладених у принципах трудового права положеннях (наприклад, про соціальну сутність трудового права, підвищений захист прав і інтересів окремих суб'єктів трудового права – жінки, неповнолітні, особи з обмеженими фізичними можливостями).

І підпорядкування в трудових правовідносинах будується не на владі керівників процесу праці, а на необхідності трудового правопорядку.

Згідно зі ст. 5-1 «Гарантії забезпечення права громадян на працю» КЗпП, де вказано, що держава гарантує працездатним громадянам, які проживають на території України, вільний вибір виду діяльності, підбір підходящої роботи і працевлаштування відповідно до здібностей, освіти, з урахуванням суспільних потреб [4].

Взаємозв'язок свободи праці та свободи трудового договору можна простежити на прикладі розвитку відносин сторін у процесі прийому на роботу. Безумовно, трудовий договір – обов'язкова підстава виникнення і форма існування трудових правовідносин. Але сам по собі факт укладення трудового договору ще не породжує для його сторін всієї сукупності прав та обов'язків, для виникнення яких необхідний факт початку роботи. Тому логічний ланцюжок, що складається з таких елементів, як «свобода у праці» і «свобода трудового договору», в цьому контексті слід доповнити третім елементом – «свободою особи від трудових правовідносин».

Обов'язок працювати та підпорядковуватися внутрішньому трудовому розпорядку як елемент трудових правовідносин виникне лише з початком роботи, а до того суб'єкт знаходиться в сфері не трудового, а конституційного права з його свободою від праці. Тому до трудового договору не застосовуються правові конструкції у вигляді способів забезпечення виконання зобов'язань, що застосовуються в цивільно-правових відносинах.

Правовий зв'язок між фізичною особою, що поступає на роботу, і роботодавцем, що виникла після укладення трудового договору і триває до початку роботи, є правовідносинами по реалізації конституційного права на працю.

Більш суворою конструкцією в механізмі обмеження свободи є співвідношення свободи і примусу в праці. З точки зору права примусова праця є не тільки антиподом вільної праці, а і явищем, що визначає межі дії свободи праці.

У найширшому розумінні примусова праця може ототожнюватися з поняттям «необхідна праця». Необхідна або вимушена праця – це праця, мотиви якої, перебуваючи зовні стосовно «ego» людини, з необхідністю і закономірністю підводять його до виконання роботи. Його примусовий характер не залежить від ступеня легкості, з якою суб'єкт відгукується на зовнішні обставини і виконує роботу [5, с. 35].

Об'єднує необхідну та примусову працю зовнішній вплив – обставини психологічного, економічного, правового й іншого подібного характеру. Свобода праці та заборона примусової праці в сучасному трудовому праві призводять до діяльності в формі праці. Але примусова праця відрізняється від необхідної за такими ознаками:

в необхідній праці немає «автора» примусу – ними є ряд об'єктивних обставин, тоді як в примусовій праці існує суб'єкт примусу – особа або орган, до компетенції якої входить організація праці;

в необхідній праці немає такого елемента механізму його забезпечення, як санкції. Він здійснюється завдяки усвідомленню необхідності та корисності праці; примусова ж праця супроводжується механізмом примусу, який є його обов'язковим елементом і характеризується наявністю юридичного зв'язку між «повноважним» і «зобов'язаним» суб'єктами;

необхідна праця характеризується значним ступенем збігу зовнішніх і внутрішніх факторів, що призводять до його виконання, тоді як у примусовій праці їх фактично немає.

Правова характеристика примусової праці полягає в тому, що є робота, виконувана не за добровільно прийнятими зобов'язаннями, а під впливом можливості застосування покарання. Вимагати виконання примусової праці може тільки повноважний суб'єкт, тобто той, хто наділений правом застосування заходів кримінально-правового, адміністративно-правового, дисциплінарного, майнового або іншого подібного характеру щодо примусу.

Таким чином, заборона примусової праці є якоюсь мірою проявом свободи праці. Свобода праці дозволяє суб'єкту трудових відносин активно реалізовувати себе у сфері праці або зайняти пасивну позицію – не застосовувати свої здібності для трудової діяльності, тим самим є гарантом принципу заборони примусової праці. Адже тільки вільна праця може бути об'єктом правового регулювання, тоді як примусова праця завжди пов'язана з насильством і відсутністю волі особи на його виконання.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Єсінова Н. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. Київ: Кондор, 2004. 429 с. **2.** 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/254к/96-вр. **3.** Иванов С. А., Лившиц Г. С. Личность в трудовом праве. М.: Наука, 1997. 232 с. **4.** Кодекс законів про працю України від 10.01.1971 № 322-VIII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/

show/322-08. **5.** Жернаков В. В. Поняття примусової праці за законодавством України. *Право України.* 1997. № 10. С. 35–39.

АКТУАЛЬНІСТЬ СУДОВОГО ПРЕЦЕДЕНТУ ЯК ДЖЕРЕЛА ПРАВА В УКРАЇНІ

УДК 340.142(477)

Гаркуша В. О.

Студент 1 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано актуальність визнання судового прецеденту джерелом права в Україні. Досліджено основні переваги та роль прецеденту в правовому функціонуванні. Виявлено приклади існування прецедентної практики в Україні.*

Ключові слова: *юридичний прецедент, правова система, прецедентна практика.*

Аннотация. *Проанализирована актуальность признания судебного прецедента источником права в Украине. Исследованы основные преимущества и роль прецедента в правовом функционировании. Выявлены примеры существования прецедентной практики в Украине.*

Ключевые слова: *юридический прецедент, правовая система, прецедентное практика.*

Annotation. *Analyzed the relevance of recognizing the judicial precedent a source of law in Ukraine. Investigated the main advantages and role in functioning of legal precedent. Was found the examples in Ukraine's judicial practice.*

Keywords: *legal precedent, legal system, case-law.*

Сьогодні, як ніколи, на фоні сучасних змін гостро постала проблема адаптації правової системи та законодавства України до міжнародних правових принципів, зокрема до норм Євросоюзу.

Актуальність дослідження зумовлена необхідністю більш детально розглянути можливість застосування судового прецеденту в Україні в умовах реформування правової системи.

Мета статті полягає в тому, щоб дослідити необхідність використання судового прецеденту як джерела процесуального права України на практиці. Як відомо, ця тема є досить дискусійною та мало розробленою, але вона заслуговує на особливу увагу, адже сьогоднішні правові зміни в Україні є важливими та суттєвими, вони вимагають повного та цілісного оновлення системи права в державі.

Можливість впровадження судового прецеденту в Україні, умови здійснення цього процесу вивчали у своїх працях такі вчені: О. Константій, Л. Корчевна, І. Овчаренко, А. Осетинський, Л. Петрова, С. Скакун, С. Шевчук та ін.

Останнім часом під впливом інтеграційних і глобалізаційних процесів відбувається зближення національних правових систем і їхніх інститутів. На сьогодні у світі практично не існує абсолютно замкнутих національних правових систем. Нині в основу всіх розвинених правових устроїв покладено універсальні, а не національні елементи, внаслідок чого основні правові поняття та практика їх втілення спільні в усіх сучасних правових системах. Саме тому Україна теж має адаптуватися, брати в чомусь приклад з інших розвинених країн, переймати їхній досвід для формування найбільш досконалої системи права.

Кожен громадянин нашої держави у разі необхідності прагне захистити свої права в суді і хоче бути впевненим у його компетентності. Але українцям відомо, що вітчизняна система правосуддя далека від ідеалу, і досить часто, звертаючись до тієї чи іншої судової інстанції, ми зіштовхуємося з рядом проблем, що виникають при цьому. Це може бути бюрократія, хабарництво, занадто довгий судовий процес або ж банальна байдужість із боку

© Гаркуша В. О., 2017

суддів. Звичайно, ці недоліки правосуддя є малоприємними і до того ж вказують на недосконалість законодавства України. Такі негативні фактори і є першопричинами, через які сьогодні постає необхідність застосування юридичного прецеденту у правовій системі України.

Проаналізувавши значення терміна «судовий прецедент», можна сформулювати його найчіткіше визначення: це принцип або рішення у конкретній справі, яке у подальшому служить зразком для вирішення аналогічних справ і є своєрідним прикладом тлумачення закону. Важливо зазначити, що цьому рішенню надається нормативна сила, і воно є обов'язковим для суду тієї самої або нижчої інстанції.

Беручи до уваги інтенсивність сучасного ритму змін і нововведень в Україні, було б нерозумно продовжувати визнавати нормативно-правовий акт основним і єдиним джерелом права. Незважаючи на те, що нормативно-правовий акт вважається найбільш довершеною формою сучасного права, а юридичний прецедент у нашій державі практично не використовується, у найрозвиненіших країнах світу, таких як США, Великобританія, Канада, основною правовою формою є юридичний прецедент [1, с. 18]. Саме тому застосування судового прецеденту на практиці вдосконалить українську систему права, а правосуддя завдяки цьому стане більш об'єктивним і неупередженим. Ось чому в Україні все більших обертів набирають обговорення про можливість впровадження судового прецеденту в національну правову систему, що цілком зрозуміло призведе до зближення з англосаксонською або англо-американською системою.

Підтвердженням того, що в Україні варто запровадити юридичний прецедент, є ряд особливостей і переваг. Прецедент робить судову систему передбачуваною, забезпечує неупередженість діяльності правоохоронних органів, адже за аналогічних обставин неможливо відступити від правила, закріпленого в рішенні юридичного прецеденту. Є підстави вважати, що у таких випадках немає сенсу намагатися підкупити або тиснути на суд. Як результат – зменшиться рівень корумпованості судових інстанцій. Це, своєю чергою, відразу ж скоротить кількість скарг, оскільки ніхто не зможе діяти в аналогічній справі інакше, як зазначено у попередній.

Важливою особливістю прецеденту є і те, що громадяни-позивачі відразу зможуть прорахувати свої шанси у суді. Це дасть їм можливість чіткіше усвідомити свої права і покаже шлях їхнього захисту.

Існує точка зору, що судовий прецедент є настільки всеосяжним і різнобічним, що при його дотриманні значно підвищується рівень легітимності органів судової влади, тобто прецедент здатний досягти такого рівня суспільного визнання, при якому населення починає з довірою і впевненістю ставитися до відносно стабільних і незмінних в часі судового трактування правових норм. А це, як уже було сказано, є гарантією неупередженості та справедливості суддів.

Крім того, на відміну від нашої правової системи, принцип юридичного прецеденту суттєво полегшує роботу суддів, пришвидшує процес винесення ними вироку та реалізації правосуддя. Судді витрачають при цьому набагато менше часу на вивчення та розгляд справ, адже суд уже виносив рішення в аналогічній ситуації. А це деякою мірою зменшує ризик винесення не зовсім точного вироку.

Судовий прецедент дає можливість суддям творчо підійти до вирішення справ, а не автоматично виносити вироки. Особливо це стосується сфери конституційного правосуддя, адже саме завдяки прецедентному праву конституційне судочинство починає орієнтуватися на ціннісні та моральні принципи суспільства.

Ярослав Михайлович Романюк, український правник, чинний Голова Верховного Суду України зазначав, що впровадження судової правотворчості буде стимулювати учасників судового процесу до постійного самовдосконалення, а суддів – до прийняття обґрунтованих, мотивованих і справедливих рішень. Дійсно, прийняття окремого судового рішення, що стосується однієї чи декількох людей, – це одна справа. Навіть якщо суддя помилився, то будуть порушені лише їхні права. А ось створити хибний судовий прецедент, на основі якого будуть прийняті десятки інших неправильних рішень, – це вже зовсім інша відповідальність [2, с. 14].

Не можна не погодитися з думкою Ярослава Михайловича, однак на противагу їй варто навести реальні приклади, які суперечать його переконанням. Ледь не щодня у новинах і газетах СБУ повідомляє про затримання чиновників, високопосадовців і навіть правоохоронців за хабарництво. Якщо уявити, що якийсь суддя вирішить справу на користь свого знайомого або того, хто підкупив його, то наступний суддя тієї ж самої чи нижчої інстанції без жодних вагань візьме цей прецедент за основу і свого рішення. Таким чином, існуватиме вже два хибно винесених вироки. З приводу цього можна навести для прикладу вираз: «Судова правотворчість – це розкіш, яку може собі дозволити лише повністю незалежний суд».

Впровадження юридичного прецеденту може спричинити конфлікт між двома джерелами права з різних правових сімей, адже наша країна – це яскравий приклад континентальної системи права. Саме тому судді будуть вимушені керуватися і прецедентом, і законодавством одночасно, оскільки тисячі законів, підзаконних і локальних актів нікуди не подінуться. Тут відразу ж виникає проблема різного врегулювання одних і тих самих відносин двома різними джерелами права. Тоді суддя, обравши для винесення вироку лише одну з цих норм, може створити прецедент, що не відповідатиме чинному законодавству. Це показує негативний бік впровадження юридичного прецеденту в Україні.

Отже, підсумовуючи все сказане вище, хотілось би зазначити, що використання юридичного прецеденту в Україні є цілком можливим і, як свідчить практика, досить раціональним, але необхідно встановити чіткі рамки його використання.

Насамперед необхідно планомірно ввести прецедент. Найкраще буде розпочати з цивільного процесу, який має певну схожість із англосаксонським або англо-американським типом судового розгляду справи, а тому він є найбільш адаптованим до таких нововведень.

Основа юридичних прецедентів повинна бути продуманою до найменших деталей, адже вона є підґрунтям всієї системи. До того ж впорядкованість дозволить суттєво скоротити тривалість цього процесу. Як відомо, впорядкований устрій і лад у всьому є запорукою досконалості, саме тому необхідно довести суддям всю важливість таких змін, офіційно затвердити відповідальність за хибно винесені вироки і лише після цього надавати їм правотворчу можливість.

Важливо розробити єдину автоматизовану базу, яка міститиме юридичні прецеденти та можливі для них обставини, які у сукупності й утворили прецедент. Характерною особливістю такої бази має стати продуманість кожної дрібниці: зручна класифікація за певними критеріями, ключові слова для пошуку необхідної інформації та чітко визначений порядок заповнення такої бази. Доцільно наголосити на створенні необхідних умов та правильної атмосфери для укорінення та застосування прецеденту в гармонії з вітчизняним законодавством.

Також треба встановити чіткі рамки використання прецедентів, не допустити появи помилкових судових вироків і плутанини у суспільних відносинах. Застосування прецеденту повинно стимулювати всіх суддів надзвичайно відповідально підходити до роботи і постійно вдосконалювати свою кваліфікацію. Як доказ цього Кримінальним кодексом України передбачена ст. 375, яка встановлює відповідальність за винесення суддею завідомо неправосудного вироку, рішення, ухвали або постанови.

Підтвердженням того, що в Україні можливо запровадити юридичний прецедент, є ст. 8 Основного Закону нашої держави, у якій зазначено, що в Україні визнається та діє принцип верховенства права. У Рішенні Конституційного Суду України від 2 листопада 2004 р. (справа про призначення судом більш м'якого покарання) зазначається: «Одним з проявів верховенства права є те, що право не обмежується лише законодавством як однією з його форм, а включає й інші соціальні регулятори, зокрема, норми моралі, традиції, звичаї тощо, які легітимовані суспільством і зумовлені історично досягнутим культурним рівнем суспільства. Всі ці елементи права об'єднуються якістю, що відповідає ідеології справедливості, ідеї права, яка значною мірою відображається в Конституції України» [3]. На основі цього можна з упевненістю стверджувати, що судові прецеденти можуть стати одним із джерел права в Україні, оскільки вони належать до соціальних регуляторів або елементів права.

Порівнюючи українську систему права з англосаксонською, було виявлено, що вітчизняна правова система визнає судову практику як часткове дже¬рело права. Прикладами існування прецедентної практики в Україні можуть слугувати рішення Конституційного Суду України, нормативні тлумачення Пленуму Верховного Суду України та вищих спеціалізованих судів, рішення судів загальної юрисдикції, що скасовують дію нормативних актів, а також рішення Європейського суду з прав людини [4].

Аналізуючи міжнародно-правові акти у сфері прав людини, можна стверджувати, що процес офіційного визнання в Україні судового прецеденту джерелом права деякою мірою вже розпочато. Так, згідно зі ст. 46 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року держави-учасниці (зокрема, Україна) зобов'язуються виконувати рішення Європейського суду з прав людини. Закон України «Про виконання рішень і застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23.02.2006 № 3477-IV в ст. 17 містить пряму вказівку щодо необхідності застосування прецеденту як джерела права судами України при розгляді справ Конвенції та практики Європейського суду з прав людини [5].

Таким чином, можна дійти висновку, який стане логічним завершенням цих досліджень щодо актуальності юридичного прецеденту як джерела права в Україні. З усього вищевикладеного матеріалу стає зрозуміло, що широке використання судового прецеденту в нашій державі може стати новим, універсальним інститутом правосуддя, який, звичайно, матиме як переваги, так і недоліки. Проте однозначно така судова реформа дозволить досягти неухильного виконання судових рішень, не порушуючи принципу незалежності та непідкупності суддів, зменшуючи рівень хабарництва та корумпованості правоохоронних органів, що так необхідно Україні.

Не можна заперечувати актуальність юридичного прецеденту ще й тому, що він є настільки всебічно розвиненим засобом правового використання, що вітчизняна система права завдяки його введенню та активному використанню стала б більш деталізованою, адаптивною і могла б легко пристосовуватися до нових обставин. Можна з упевненістю стверджувати, що це призвело би до позитивних результатів, адже в сучасному швидкоплинному та постійно змінюваному суспільстві необхідно так само швидко пристосовуватися до нововведень. Також судовий прецедент стимулюватиме суд та всіх його учасників до самовдосконалення, справедливості, до прийняття обґрунтованих і чесних рішень.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, професор Сергієнко В. В.

Література: 1. Малишев Б. В. Судовий прецедент у правовій системі Англії (теоретико-правовий аспект): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2002. 20 с. **2.** Луць Л. А. Перспективи становлення судового прецеденту як джерела права України. *Вісник Центру суддівських студій.* 2006. № 6. С. 10–15. **3.** Рішення КСУ від 02.10.2004 р. (справа про призначення судом м'якшого покарання) № 15-рп/2004. **4.** Рішення Конституційного Суду України від 27.03.2002 № 7-рп/2002 (справа щодо актів про обрання, призначення суддів на посади та про звільнення їх з посад). **5.** Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України // Відомості Верховної Ради України. 2006. № 30. Ст. 260..

ABSTRACT OF THE ARTICLE «THE PROBLEM OF UNEMPLOYMENT»

UDC 331.56/.57

A. Gasparova

The 2-nd year student
of the consulting and International business of KhNEU S. Kuznets

Annotation. *This article deals with the problem of unemployment, specifies the nature of unemployment, underlines the types of it and reveals the reasons to be unemployed. Costs of unemployment to the individual, society and country are defined and structured.*

Keywords: *unemployment, reducing, computerizing, reasons, work, rate, influence.*

Анотація. *Розглянуто проблеми безробіття, визначено характер безробіття, визначено типи та зазначено причини безробіття. Визначено та структуровано витрати безробіття щодо окремих осіб, суспільства та країни.*

Ключові слова: *безробіття, скорочення, комп'ютеризація, причини, робота, норма, вплив.*

Аннотация. *Рассмотрены проблемы безработицы, определен характер безработицы, определены типы, и показаны причины безработицы. Определены и структурированы издержки безработицы по отношению к отдельным лицам, обществу и стране.*

Ключевые слова: *безработица, сокращение, компьютеризация, причины, работа, норма, влияние.*

The novelty of the theme is that the problem of unemployment nowadays becomes an integral part of life. It is inseparably linked with the structural changes in the national economy and the world economy as a whole.

The problems of unemployment were studied by such scientists like Arthur Melvin Okun, Stephen D. Simpson, Anthony Powell, Namkee Ahn, Juan Ramon Garcia, Juan Francisco Jimeno and others. All of them tried to determine the ways to deal with the consequences of unemployment.

The aim of the research is to define the types of unemployment and the reasons to be unemployed, to determine methods of dealing with unemployment issues.

Currently, there are quite a lot of problems of economic development in different countries of the world. And one of these problems is unemployment. Unemployment appears as a complex macroeconomic phenomenon of economic life.

Unemployment is a total number of able men and women of working age seeking paid work [1, p. 274]. Unemployment statistics vary according to how unemployment is defined and who is deemed to be part of the workforce. Traditional methods for collecting unemployment data are based, typically, on sampling or the number of unemployment benefit requests. International labor organization (ILO) computes unemployment on the basis of number of people who have

© A. Gasparova, 2017

looked for employment in the last four weeks and are available to start work within two weeks, plus those who are waiting to start working in a job already obtained.

Unemployment occurs when a person who is actively searching for employment is unable to find work. Unemployment is often used as a measure of the economy's wealth. The most frequently cited measure of unemployment is the unemployment rate. This is the number of unemployed persons divided by the number of people in the labor force.

The various schools of economic thought differ on their explanation of the cause of unemployment. Keynesian economics proposes that there is a "natural rate" of unemployment because the skills of laborers and the positions available are slightly out of sync even under the best economic conditions. Neoclassical economics postulates that the labor market is efficient if left alone, but that various interventions, such a minimum wage laws and unionization, put supply and demand out of balance.

Unemployment substantially reduces an individual's satisfaction levels with his or her main vocational activity and finance, while it greatly increases his or her satisfaction levels with leisure time. Unemployment duration also has a small, negative impact on individual well-being, suggesting that unemployment has a lasting and aggravating effect throughout the spells of unemployment, contradicting the theory of adaptation.

Economists sometimes distinguish between different types of unemployment. There are many different ways of classifying unemployment but the following is quite common.

Structural. It occurs when workers are laid off and no longer possess the skill set required to work in the field. This may occur as a result of technology replacing workers. With structural unemployment, workers have permanently lost their jobs in the field. An example of structural unemployment would be the replacement of auto-workers by mechanized assembly lines.

Frictional. The temporary unemployment that results from people moving between jobs, careers, and/or locations. Frictional unemployment is typically a short-term unemployment situation. An example of frictional unemployment would be a graduating college senior looking for a job in the "real world."

Cyclical. It results due to changes in the business cycle (which will be explained more in a later lesson). At the peak of business expansion, cyclical unemployment is zero. In the final stages of business contraction, cyclical unemployment is high. A common example of cyclical unemployment is an employee who loses his/her job due to cuts in a company.

Seasonal. It occurs when people are out of work during the "off-season." This may include landscapers, construction workers, and/or other outdoor jobs in cold winter climates. Oftentimes, workers involved in seasonal unemployment hold a different job during the "off-season" [4].

All unemployed individuals are assumed to belong to exactly one of these categories, so that if we sum the unemployment from each category we will get the total unemployment. We define the unemployment rate for the above categories e.g. we define the frictional unemployment rate as the frictional unemployment divided by the total labour force, and similarly for the other categories.

Obviously, it is often difficult to determine exactly which category an unemployed individual belongs to and official measures of the unemployment in each category do not exist.

Notwithstanding, this classification is very useful in economics. If unemployment increases in a particular city due to a firm relocating production, it is structural unemployment that increases, and if unemployment increases due to a recession, it is the cyclical unemployment that has increased. Knowing what type of unemployment is currently present is important when considering what type of measures to take to lower unemployment.

People can be unemployed for such reasons: they quit their position and are looking for a new one; they were laid off due to lack of work and haven't yet been rehired; their company reduced the work force, and they are seeking a new position. This can be due to a local condition, when the company closes a plant or division, or a national condition, when the economy slows and many companies reduce their work force; they have recently returned to the work force - perhaps from pregnancy or attending school - and haven't yet located a position; the need for their skill set has gone down, and there are limited positions available, which may lead to unemployment until they train for a new position; technology has reduced the need for their type of position [2].

The unemployment rate is the percentage of people in the labor force who are unemployed but seeking a job. The true unemployment rate is always higher than the official rate. The natural rate of unemployment is that amount of unemployment that occurs naturally due to imperfect information and job shopping. It is the rate of unemployment that is expected when an economy is operating at full capacity. At this time in the U.S., the natural rate of unemployment is considered to be about 5%. Unemployment is measured through surveys and social insurance statistics, which reflect the number of people drawing unemployment benefits, as well as employment office statistics. The Bureau of Labour Statistics considers the sum of all the information it collects to present a holistic view of the labour situation.

Unemployment directly affects people. When a member of a family is unemployed, the family feels it in lost income and a reduced standard of living. There is little in the realm of macroeconomics more feared by the average consumer

than unemployment. Understanding what unemployment really is and how it works is important both for the economist and for the consumer, as it is often discussed. Because most people rely on their income to maintain their standard of living, the loss of a job will often directly threaten to reduce that standard of living. This creates a number of emotional problems for the worker and the family. In terms of society, unemployment is harmful as well. Unemployed workers represent wasted production capability. This means that the economy is putting out less goods and services than it could be producing. It also means that there is less money being spent by consumers, which has the potential to lead to more unemployment, beginning a cycle. However, in general, while unemployment is harmful for individuals, there are some circumstances in which unemployment is both natural and beneficial for the economy as a whole [4, p. 149].

The social costs of unemployment are difficult to calculate, but no less real. When unemployment becomes a pervasive problem, there are often increased calls for protectionism and severe restrictions on immigration. Protectionism can not only lead to destructive tit-for-tat retaliation among countries, but reductions in trade harm the economic well-being of all trading partners.

Other social costs include how people interact with each other. Studies have shown that times of elevated unemployment often correlate both with less volunteerism and higher crime. Elevated crime makes sense because absent a wage-paying job people may turn to crime to meet their economic needs or simply to alleviate boredom. The volunteerism define does not have an obvious explanation, but could perhaps be tied to the negative psychological impacts of being jobless or perhaps even resentment at those who do not have a job.

The economic costs of unemployment are probably more obvious when viewed through the lens of the national checkbook. Unemployment leads to higher payments from state and federal governments for unemployment benefits food assistance, and Medicaid. At the same time, those governments are no longer collecting the same levels of income tax as before - forcing the government to borrow money and impacts of or cut back on other spending [3].

Governments rightly fret about the consequences of inflation, but unemployment is likewise a serious issue. Apart from the social unrest and disgruntlement that unemployment can produce in the electorate, high unemployment can have a self-perpetuating negative impact on businesses and the economic health of the country.

Unemployment is also a dangerous phenomenon for the U.S. economy. Over 70% of what the U.S. economy produces goes to personal consumption and unemployed workers. Even those getting government supports cannot spend at prior levels. The production of those workers leaves the economy which reduces the GDP and moves the country away from the efficient allocation of its resources.

In conclusion it must be said that the problem of employment must be dealt with at the national level by creating and implementing the employment programs. Unemployment may also be eliminated by providing additional jobs, establishing new businesses. The labor market must be analyzed and the conditions for retraining of professionals to meet the needs of today must be created. The development of small and medium-scale business, where owners create additional jobs, must be secured. Such companies must be given the benefits for the payroll fund allocation, thus, providing the business with attractive conditions for entrepreneurial activity.

Supervisor – senior teacher Maksimova I. O.

Literature: 1. Law J. A Dictionary of Business and Management. London, 2009. 395 p. **2.** Jonathan B. Wight Everything about unemployment. URL: http://study.com/academy/lesson/what-is-unemployment-definition-causes-effects.html. **3.** Gallagher P. Consequences of unemployment. URL: www.aphref.aph.gov.au-house-committee-ewr-owk-report-chapter2.pdf. **4.** Kellogg P. U. Case Studies of Unemployment. Pennsylvania, 2011. P. 115–200.

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИЙ КОНФЛІКТ ЯК СКЛАДОВА ФОРМУВАННЯ ЕМОЦІЙНОГО СТАНУ КОЛЕКТИВУ

УДК 005.32:005.334.2

Герус І. А.

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

Анотація. *Розглянуто особливості формування емоційного стану колективу через соціально-трудові конфлікти в організації. Проаналізовано наслідки конструктивних і деструктивних рішень трудових суперечок.*

Ключові слова: *соціально-трудовий конфлікт, протиріччя, трудові суперечки, емоції, емоційний стан колективу.*

Аннотация. *Рассмотрены особенности формирования эмоционального состояния коллектива через социально-трудовые конфликты в организации. Проанализированы последствия конструктивных и деструктивных решений трудовых споров.*

Ключевые слова: *социально-трудовой конфликт, противоречие, трудовые споры, эмоции, эмоциональное состояние коллектива.*

Annotation. *The features of forming of the emotional state of collective are considered through sociallabour conflicts in organization. Analysed consequences of structural and destructive decisions of labour disputes.*

Keywords: *sociallabour conflict, contradiction, labour disputes, emotions, emotional state of collective.*

Будь-яка організація являє собою специфічний соціальний механізм, діяльність якого визначається сукупністю організаційно-управлінських, виробничих і міжособистісних відносин. Рушійними силами такого механізму завжди є реальні люди з притаманними їм чеснотами та недоліками, емоціями й інтересами. Саме тому організація не в змозі повністю викорінити міжособистісні суперечливості співробітників, адже між ними ніколи не існує повної взаємної узгодженості.

Серед вітчизняних і закордонних учених, що займалися дослідженням проблеми впливу соціально-трудових конфліктів на емоційний стан колективу в організації, можна виділити: Данькову Т., Паригіна Б., Галицького В., Коркіна В., Пейна Р., Купера К. та ін.

Соціально-трудовий конфлікт – це особливий вид соціального конфлікту, який проявляється через зіткнення двох чи більше різнонаправлених сил, інтересів, поглядів із приводу соціально-трудових відносин та умов їх забезпечення [3].

Емоції з'являються, коли існує вплив на інтереси особистості або групи [1], при цьому інтереси можуть відноситись до того, що важливо для добробуту людини або групи в широкому сенсі цього слова з точки зору соціально-трудових відносин в організації. Потреба взаємодіяти та взаємозалежати колективу і керівнику в процесі праці, регулювання умов трудового життя – один із таких інтересів. На думку А. Прохорова, емоційний стан колективу – це відображення особистістю чи групою особистостей ситуації у вигляді стійкого цілісного синдрому в динаміці психічної діяльності, яка виражається у єдності поведінки та переживань у часі [5]. До колективних емоційних станів відносять, насамперед, настрій колективу, колективні переживання [1].

В основі виникнення соціально-трудового конфлікту завжди лежать протиріччя, які виникають у процесі трудової діяльності: протиріччя між працівниками й адміністрацією підприємства; протиріччя між колективом працівників і профспілковим комітетом; протиріччя між трудовими колективами й органами державного управління. Протиріччя призводять до конфліктів тільки тоді, коли в організації спостерігається невиконання вимог законодавства про працю, установлення нових або наявних змін до соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, зачіпається соціальний статус групи або особистості. Такого роду протиріччя не тільки викликають негативну оцінку, але і супроводжуються різними емоційними афектами у колективі, такими як образа, гнів, презирство, обурення. Негативний емоційний стан колективу призводить до наростання конфронтації, соціальної напруженості, що в кінцевому підсумку трансформується у масові невдоволення – колективні трудові суперечки й конфлікти (страйки). Процес впливу соціально-трудових протиріч в організації можна зобразити графічно (рис. 1).

© Герус І. А., 2017

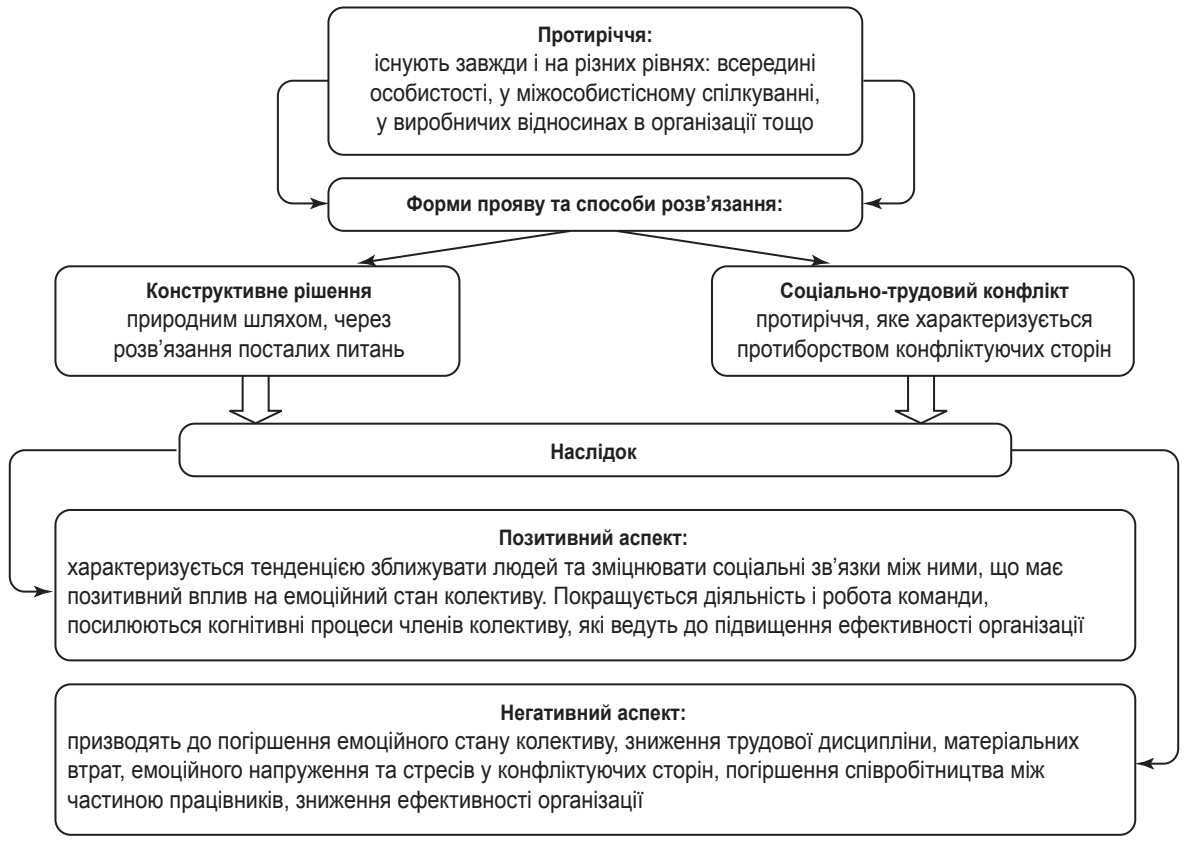


Рис. 1. **Процес впливу соціально-трудових протиріч в організації на емоційний стан колективу**

На рис. 1 наглядно продемонстровано, що існує пряма залежність між емоційним станом колективу організації та наявними соціально-трудовими конфліктами в ній. Соціально-трудовий конфлікт як соціальне явище може бути позитивним, продуктивним і, навпаки, за певних умов – негативним, таким, що гальмує розвиток суб'єктів – учасників протиборства. Отже, можна з упевненістю сказати, що соціально-трудові конфлікти виникають з емоційних ситуацій: працівники можуть бути злими, роздратованими або неспокійними, тому що вони не отримують те, що хочуть, або тому, що відчувають себе ображеними чи обмеженими у своїх правах.

Дійсно, Томас і Понді припустили, що злість часто супроводжує конфлікт і корінь організаційного конфлікту – в судженнях однієї сторони про те, чому інша сторона поводиться грубо. Більш того, розвиток конфліктної ситуації обумовлено інтерпретацією поведінки і намірів інших, а ця інтерпретація, своєю чергою, сильно залежить від прояву специфічних емоцій кожної сторони конфлікту [2].

Соціально-трудовий конфлікт являє собою всебічний багаторівневий феномен соціально-трудових відносин. Він може відбуватися на макрорівні, тобто як великомасштабне протиборство різних соціальних сил, що мають протилежні економічні та політичні цілі; як менш масштабні зіткнення, за яких у конфлікт вступають інтереси працівників і роботодавців у межах галузі, регіону, підприємства; на міжособистісному рівні (працівник-роботодавець; працівник-керівник; працівник-державний службовець; керівник-державний службовець та ін.) [4].

Найпоширенішими конфліктами в Україні є конфлікти та трудові суперечки з приводу виплати заборгованості зарплати, збільшення розмірів оплати праці, своєчасності виплати зарплати; забезпечення запобігання масовим звільненням і зростанню безробіття; порушенню трудових прав громадян, процесів роздержавлення, приватизації власності, конверсії оборонних підприємств; зростанню бідності, падінню реальних доходів і рівня життя населення.

Формування сприятливого емоційного клімату трудового колективу є однією з найважливіших умов боротьби за зростання продуктивності праці і якість своєї продукції. У той же час емоційний стан є показником рівня соціального розвитку колективу і його психологічних резервів, здатних до більш повної реалізації. А це, своєю чергою, пов'язано з перспективою зростання соціальних факторів у структурі виробництва, з удосконаленням як організації, так і умов праці. Від рівня оптимальності соціально-психологічного клімату кожного окремого трудового колективу багато в чому залежить і загальна соціально-політична, ідеологічна атмосфера суспільства та країни в цілому.

Таким чином, задоволення потреби належати вимагає, щоб відносини мали постійну взаємодію, стабільність у часі, можливу безперервність, взаємну емоційну зацікавленість та свободу від конфліктів [1]. Емоційний стан колективу в кінцевому рахунку можна визначати як результат діяльності всієї системи соціальних відносин суспільства і специфічного соціального мікросередовища конкретної організації, підприємства або установи. Природно, що глибокі соціальні та соціально-психологічні корені клімату колективу полягають у багатогранній життєдіяльності всього суспільства і є суттєвою передумовою розвитку і формування здорової духовної атмосфери.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мартиненко І. О.

Література: 1. Пейн Р., Купер К. Емоції та робота. Теорії, дослідження та методи застосування. Харків: Гуманіт. центр, 2008. 544 с. **2.** Ложкін Г. В., Повякель Н. І. Практична психологія конфлікту: навч. посіб. Київ: МАУП, 2008. 256 с. **3.** Зайцев А. К. Соціальний конфлікт на підприємстві. Калуга: КІБІ, 2003. 216 с. **4.** Шаленко В. Н. Конфлікти в трудових колективах. Київ: Скіф, 2008. 255 с. **5.** Прохоров А. О., Габдреева Г. Ш. Практикум по психологии состояний. СПб.: Речь, 2004. 352 с.

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ

УДК 005.32:331.101.3

Герус І. А.

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

Анотація. *Розглянуто особливості стимулювання праці персоналу на засадах соціально-економічних інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин. Обґрунтовано роль ефективної системи мотивації в успішній діяльності підприємства, запропоновано схему взаємозв'язку економічних і соціальних інтересів підприємства та персоналу.*

Ключові слова: *стимулювання праці, система мотивації, стратегія управління, продуктивність, потреба, партисипативний підхід.*

Аннотация. *Рассмотрены особенности стимулирования труда персонала на основе социально-экономических интересов субъектов социально-трудовых отношений. Обоснована роль эффективной системы мотивации в успешной деятельности предприятия, предложена схема взаимосвязи экономических и социальных интересов предприятия и персонала.*

Ключевые слова: *стимулирование труда, система мотивации, стратегия управления, производительность, потребность, партисипативный подход.*

Annotation. *Substantiates the role of an effective system of motivation in the success of the enterprise, the scheme of the relationship between economic and social interests of the company and staff.*

Keywords: *stimulation of labor, motivation system, strategy management, performance, need, participatory approach.*

Формування ефективної мотивації і грамотного стимулювання трудової діяльності персоналу залишається актуальним у сучасному економічному середовищі, оскільки є однією з умов успішного функціонування органі-

© Герус І. А., 2017

зації в довгостроковій перспективі. Проблема пошуку ефективних інструментів стимулювання набуває особливого значення стосовно персоналу українських підприємств, інструменти мотивації і методи стимулювання на яких втратили свою актуальність і найчастіше слабко пов'язані з результатами діяльності, характером праці і не можуть гнучко трансформуватися відповідно до зовнішніх кон'юнктурних змін. Так, Д. Богиня визначає, що нова стратегія управління персоналом на підприємствах, організаціях України має передбачати створення механізму ефективної трудової мотивації [1].

Дослідженню проблеми формування системи мотивації та стимулювання праці вже протягом багатьох десятків років присвячуються роботи як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників. Серйозний внесок у розуміння сутності та змісту мотивації праці внесли такі відомі вчені-економісти, як М. Вебер, Дж. Кейнс, А. Маршалл, Дж. Мілль, Д. Рікардо, А. Сміт, які розробили фундаментальні поняття: «потреби», «інтереси», «мотиви», «стимули» і т.д. Системи і способи винагород досліджуються в роботах С. Довбня, І. Клименко, Л. Бергера, Г. Гендлера, Дж. Гібсона, Н. Горєлова, Л. Еловікова, П. Журавльова, Д. Іванцевич, Д. Сінка, Р. Хендерсона, П. Чінгоса, С. Шекшні, Р. Яковлева та багатьох інших [2].

Створити та підтримувати правильну мотивацію у співробітників – одне з основних завдань справжнього лідера. Немає мотивації – не буде й бажання працювати. Як наслідок – не варто чекати гідних результатів цієї роботи.

Система стимулювання формально чи неформально існує в будь-якій організації: якщо люди воліють працювати саме в ній, значить, ними рухають певні мотиви. Однак за своєю природою вони стихійні, і змінити їх важко. Можна лише використовувати мотивацію на благо компанії і керувати нею за допомогою інструментів стимулювання. На рис. 1 наведено загальноприйнятий вигляд стимулювання.

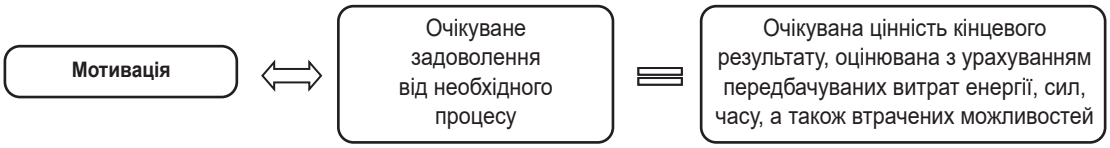


Рис. 1. **Загальноприйнятий вигляд стимулювання**

Керівникам потрібні такі співробітники, що безмірно віддані компанії, готові вийти на роботу за першим покликом, що не вимагають підвищення зарплати і з розумінням відносяться до її урізання.

Навіть якщо керівник використовує всі необхідні для управління компетенції, він все одно стикається з ціллю низкою несподіваних ситуацій. Ідея працювати старанно і відповідально зустрічає, як правило, прохолодне ставлення з боку підлеглих. На словах зазвичай ніхто не проти, а от на ділі декларації і реальні дії підлеглих часто різняться, оскільки людина постійно зайнята інтуїтивним або, рідше, свідомим пошуком такої позиції, в якій меншими зусиллями хоче отримати більший результат.

За законом Парето стосовно до управління персоналом: існує 20 % співробітників, які впливають на 80 % результату. Ось ці 20 % і необхідно узгодити в першу чергу. Отже, коли ці 20 % не відчують, що при досягненні цілей організації досягаються їх особисті цілі, вони будуть працювати гірше. Таким чином, завдання мінімум – узгодити 20 % співробітників. Це дасть відчутні результати організації і змусить інших співробітників прагнути потрапити в цю двадцятку [4].

Помилкою багатьох керівників є уявлення про те, що всіх людей мотивує одне і те ж саме. Бувають ситуації, коли людина воліє отримувати високу оплату на неприємній для неї роботі або працює за невеликі гроші, але в емоційно комфортній для себе обстановці. Ідеальний варіант, коли люди на улюбленій роботі отримують гідну плату.

Матеріальна мотивація – це оплата праці, бонуси та премії. Щороку залежно від зростання компанії необхідно розглядати систему оплати праці і видавати грошові премії за виконання поставлених цілей. Цей спосіб мотивації вважається найефективнішим, адже незалежно від займаного положення працівники більше цінують грошові заохочення [5].

Існує також непряма матеріальна мотивація, до якої відносяться лікарняні, відпускні, медична страховка, надання пільгових кредитів, оплата навчання працівників на різних курсах, дотації на харчування в їдальнях, оплата рахунків мобільного зв'язку при підключенні по корпоративному тарифу та ін. Ефективна система соцпакетів із правильно побудованою системою матеріальної мотивації дозволить динамічно розвиватися компаніям, забезпечувати себе фахівцями високого рівня кваліфікації та мати значну конкурентну перевагу перед іншими роботодавцями.

Нематеріальна мотивація: від кар'єрного зростання до корпоративів. Вона не передбачає видачу співробітникам готівкових коштів, але це аж ніяк не означає, що компанія не повинна вкладати фінансові кошти в реаліза-

цію нематеріальної мотивації. До нематеріальної мотивації відносяться: кар'єрне зростання, відрядження, гнучкий графік роботи; усна або письмова подяка керівництва, можливість підвищення кваліфікації, затишна робоча обстановка, корпоративні заходи [6]. Наприклад, корпоративні заходи сприяють здоровій атмосфері в колективі, що також відбивається на загальній працездатності співробітників. Існує таке поняття, як team-building, перекладається як «командоутворення». Це спільні поїздки в будинки відпочинку, походи, конкурси, участі в екскурсіях і спільних заходах.

Ефективна система мотивації підвищить продуктивність працівників, а також скоротить плинність кадрів у компанії. Підприємство для своєї успішної діяльності має потребу не тільки у професійних співробітниках, а й у справжній команді однодумців [7]. Керівник прагне узгодити цілі окремого співробітника і цілі організації, тобто зробити так, щоб система мотивації будувалася за таким принципом: при досягненні цілей організації досягаються цілі окремих особистостей. Під час праці повинні враховуватися інтереси обох сторін. Таким чином, був запропонований взаємозв'язок економічних і соціальних інтересів підприємства і персоналу у схемі (рис. 2).

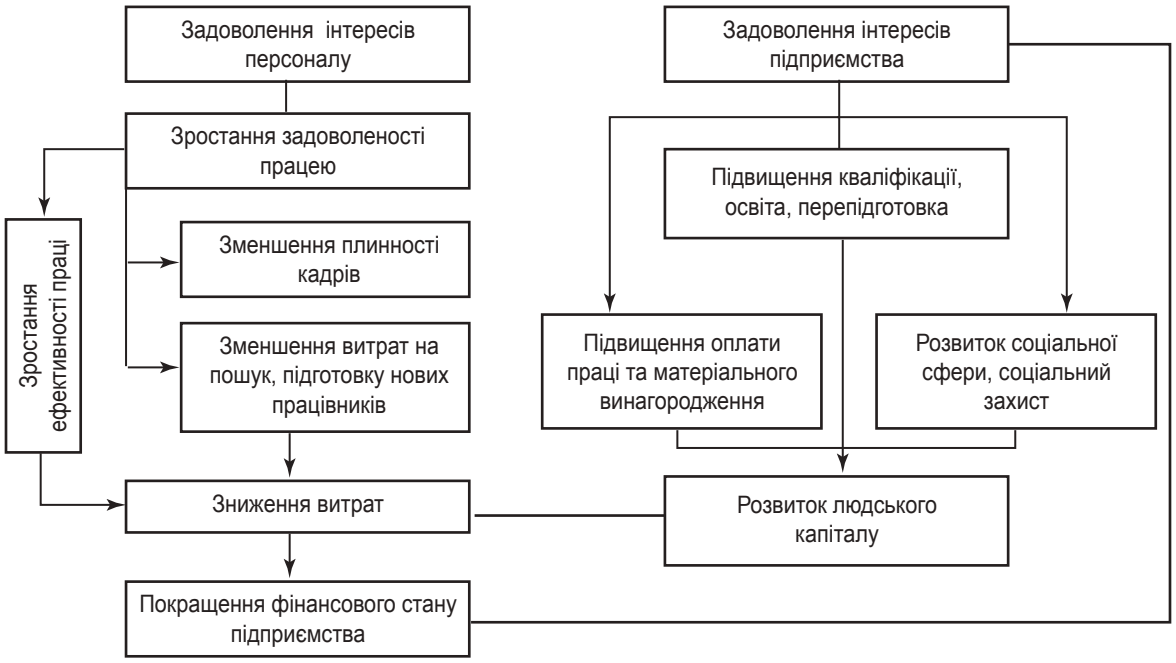


Рис. 2. **Взаємозв'язок економічних і соціальних інтересів підприємства та персоналу**

Джерело: сформовано автором на основі [8; 9]

Для того щоб створити ефективну систему мотивації, керівництву необхідно спочатку зібрати інформацію про справжні потреби співробітників. І в цьому випадку допоможе піраміда потреб Абрахама Маслоу [10]. Важливо визначити, які потреби для співробітників цієї компанії провідні, і на основі отриманих даних в подальшому вже розробляти систему мотивації.

Фізіологічні потреби. Якщо для співробітника важлива ця група, то необхідно забезпечити йому комфортний рівень заробітної плати.

Генрі Форд дотримувався думки, що людина за своєю природою працює тільки з двох причин: хоче грошей або боїться втратити місце роботи [12, с. 44]. У наш час з цим твердженням може посперечатися кожен, адже працювати можна по-різному. Багато керівників намагаються використовувати нематеріальну мотивацію своїх співробітників, але в пріоритеті залишається обіцянка грошей. Тільки гроші можуть задовольнити першочергові потреби людини в їжі, будинку і безпеці [11].

Потреба в захисті і безпеці. Для таких людей важливо організувати доброзичливу атмосферу в колективі.

Соціальні потреби. Для співробітників з цієї категорії важливо отримувати підтримку від колег і керівництва. Для другого і третього ступеня характерні методи нематеріального стимулювання.

Потреба в повазі і самоповазі. Цих співробітників потрібно обдаровувати постійною увагою. Їм важливо усвідомлювати, що їхні дії будуть оцінені гідно. У такому випадку підходящими будуть елементи як матеріального, так і нематеріального стимулювання.

Потреба в самореалізації. Це головна потреба особливо для креативних співробітників. Таким людям важливо займатися творчою роботою. Вони здатні вирішувати найскладніші, нестандартні проблеми [6].

Коли керівник при створенні мотивації грунтується на останніх двох ланках піраміди Маслоу, йому необхідно слідувати трьом основним вимогам. Перше: всі люди хочуть знати, що саме відбувається навколо них. Якщо підлеглі бачать, що їхні керівники діляться з ними усією можливою інформацією, вони відчувають, що про них піклуються. Другий важливий момент – пояснювати співробітникам прийняті рішення. Люди вже не хочуть задовольнятися кінцевими розпорядженнями, їм важливо розуміти, виходячи з яких міркувань були прийняті ті чи інші рішення, а також те, що тепер потрібно від них. Ця вимога само собою підводить до третього пункту – люди хочуть не тільки виконувати завдання, але й брати участь у процесі прийняття рішень і в процесі їх обговорення. Це дарує їм відчуття причетності до успіху, що дуже сприяє зростанню лояльності та мотивації.

Так, широке застосування сьогодні знаходить партисипативний підхід до мотивації персоналу, який реалізує програми винагороди за працю, спрямовані на посилення внутрішньої мотивації і зацікавленості працівників у трудовому процесі шляхом розширення їх повноважень у діяльності підприємства. Основні форми партисипації: участь працівників у доходах і прибутках компанії, участь працівників в управлінні. На особливу увагу заслуговує підхід до управління персоналом, прийнятий у стратегічному управлінні, заснований на рольовому підході до взаємодії людини і організації [12].

Таким чином, система мотивації персоналу в сучасній інтерпретації – це сукупність систем нематеріального та матеріального стимулювання співробітників. Зрештою правильно побудована система мотивації персоналу є інструментом, що підвищує вартість компанії – через посилення ефективності роботи всього колективу в цілому і значне зниження плинності кадрів.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мартиненко І. О.

Література: 1. Богиня Д. П., Семикіна М. В. Ментальний чинник у сфері праці: Проблеми теорії та практики: [монографія]. Київ: Шторм, 2003. 382 с. **2.** Воронкова В. Г., Беліченко А. Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади: навч. посіб. Київ: Професіонал, 2006. 576 с. **3.** Развитие сисетмы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала предприятия. URL: http://www.dissercat.com/content/. **4.** Стимул до праці. URL: http://www.pro-personal.ru/. **5.** Яковлєв Р. Реформування оплати праці, відродження її основних функцій. *Людина і праця.* 2004. № 7. С. 90–94. **6.** Лепейко Т. И. Проблемы мотивации творческой работы персонала. *Наукові праці ДонНТУ.* 2003. № 59. С. 169–177. **7.** Ковальова В. І. Управління поведінкою персоналу виробничої організації: автореф. дис. … канд. екон. наук: 08.00.04. Харків, 2008. 20 с. **8.** Дороніна М. С., Сасіна Л. О., Лугова В. М., Надьон Г. О. Механізм мотивації управлінського персоналу: наук. вид. Харків: АдвАТМ, 2009. 240 с. **9.** Дороніна А. В. Поведінка персоналу виробничої організації. Оцінка, управління, розвиток: [монографія]. Харків: ВД «ІНЖЕК», 2008. 320 с. **10.** Маслоу А. Маслоу о менеджменте. СПб.: Питер, 2003. 416 с. **11.** Материальная и нематериальная мотивация сотрудников. URL: http://staffcity.ru/. **12.** Токарева А. Б. Успешная работа с персоналом – залог эффективной деятельности организации. *Деньги и кредит.* 2003. № 8. С. 35–38.

ОСОБЛИВОСТІ ДИНАМІКИ РИНКУ ПРАЦІ ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

УДК 331.5 (477.54)

Глущенко Ю. М.

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто сутність ринку праці. Охарактеризовано та проаналізовано рівень зайнятості, безробіття й працевлаштування, ситуацію і проблеми на ринку праці в Харківській області, основні аспекти безробіття. Запропоновано шляхи та методи вирішення проблем на регіональному рівні.*

© Глущенко Ю. М., 2017

Ключові слова: *ринок праці, економічно активне населення, зайнятість, безробіття, молодіжний ринок праці, працевлаштування.*

Аннотация. *Рассмотрена сущность рынка труда. Охарктеризованы и проанализированы уровень занятости, безработицы и трудоустройства, ситуация и проблемы на рынке труда в Харьковской области, основные аспекты безработици. Предложены пути и методы решения проблем на региональном уровне.*

Ключевые слова: *рынок труда, экономически активное население, занятость, безработица, молодежный рынок труда, трудоустройство.*

Annotation. *The article consideres the essence of the labour market. Described and analyzed employment, unemployment and employment assistance, status and problems on the labour market in Kharkov regione, basic aspects of the unemployment. Suggested the ways and methods of decision at problems on the regione`s level.*

Keywords: *labour market, economically active population, employment, unemployment, youth`s labour market, employment assistance.*

На сучасному етапі розвитку ринку праці в Україні гостро стоять проблеми безробіття і працевлаштування. У зв'язку з економічною ситуацією рівень безробіття є високим, що забезпечує зниження рівня життя, погіршення економічного стану в країні. Особливо на економіку погано впливає безробіття, викликане спадом промислового виробництва під час економічної кризи, адже попит на товари та послуги зменшується, рівень зайнятості знижується, зростає безробіття. Негативно впливає на зайнятість трудових ресурсів зростання рівня прихованого безробіття. В країнах із розвиненою ринковою економікою попереджують зростання добровільного безробіття, яке викликане небажанням працездатного населення працювати через високі соціальні допомоги у зв'язку з безробіттям, то в Україні ситуація протилежна. Вона визначається низьким рівнем соціальної допомоги у зв'язку з безробіттям і складністю процесу реєстрації безробітних у службах зайнятості, що обумовлює актуальність вибраної теми.

Метою статті є аналіз динаміки ринку праці Харківської області, дослідження причин безробіття й зайнятості та визначення напрямів щодо вирішення нагальних проблем ринку праці на регіональному рівні.

Дослідженням проблем ринку праці займалися як зарубіжні, так і вітчизняні, а саме С. Бандур, В. Васильченко, О. Волкова [1], М. Головко, Д. Касьмін [2], Е. Лібанова, Л. Лісогор, Г. Назарова [3], В. Онищенко, В. Онікієнко, Ю. Саєнко, К. Маркс, Д. Рікардо, А. Сміт, Дж. Кейнс.

В загальному розумінні ринок праці – це система обміну індивідуальних здібностей на фонд життєвих цінностей, які потрібні для відворення робочої сили. Об'єктом виступає людський капітал, тобто сукупність сформованих фізичних і духовних якостей, мотивацій, особистих рис, які сприяють зростанню продуктивності праці, навиків, знань, компетентностей. Поняття «ринок праці» розуміють як економічний простір, сферу працевлаштування, в якій взаємодіють покупці та продавці праці; систему суспільних відносин, пов'язаних із наймом і пропозицією праці, тобто з купівлею і продажем послуг праці [4, с. 134].

Основними характеристиками ринку праці є структура трудових ресурсів, економічна активність, попит на робочу силу, працевлаштування, безробіття, повна та неповна зайнятість населення [1, с. 14–23]. Суб'єктами на ринку праці є роботодавці, наймані працівники та держава. Елементи – попит, пропозиція, купівля-продаж робочої сили – взаємодіють між собою та формують кон'юктуру. Кон'юнктура ринку – це співвідношення попиту і пропозиції праці за певний період, що визначає ставки заробітної плати на конкретні види праці та рівень зайнятості населення.

Харківська область має значний ринок праці, незважаючи на те, що чисельність економічно активного населення зменшилась порівняно з минулими роками. Так, у 2012 р. рівень економічної активності населення у віці 15–70 років склав 65,7 %, що на 2,1 % менше, ніж у 2016 р. (63,6 %). З них кількість населення у працездатному віці теж має тенденцію до зменшення. Рівень економічної активності населення у працездатному віці з 2012 р. по 2016 р. коливався у межах 75 %, але у 2016 р. зафіксовано найнижчий показник 74,3 % [5]. На рис. 1 подано динаміку показників населення у віці 15–70 років. Згідно рисунку кількість працездатного населення від населення у віці 15–70 років склало більше 80 %, найвищий показник зафіксовано у 2014 р., який склав 1285,6 тис. осіб.

Станом на 2013 р. в Україні рівень зайнятості працездатного населення у віці 15–70 років становив 59,6 %. Порівняно з даними по Україні в цілому рівень зайнятості в Харківській області вищий – до 70 %. Починаючи з 2012 р. він становив 69,9 % від всього населення цієї категорії, у 2016 р. (період січень – червень) становить 69,5 % від всього населення цієї категорії. Найвищий рівень був зареєстрований у 2013 р. – склав 70,3 %.

За даними Державної служби статистики України, за останні роки рівень безробіття (за методологією МОП) в Харківському регіоні постійно коливався. У 2012 р. рівень безробіття населення у працездатному віці склав 7,2 %, у 2013 р. – 6,8 %, у 2014 р. – 8,1 %, у 2015 р. – 7,3 %, у 2016 р. (період січень – червень) – 6,4 %. В цілому по Україні ситуація гірша, ніж у Харківській області. У 2012 р. рівень безробітя населення цієї категорії склав 8,2 %, що на 2 % більше, ніж Харківському регіоні. До 2015 р. він мав тенденцію до зростання і збільшився до 9,5 %.

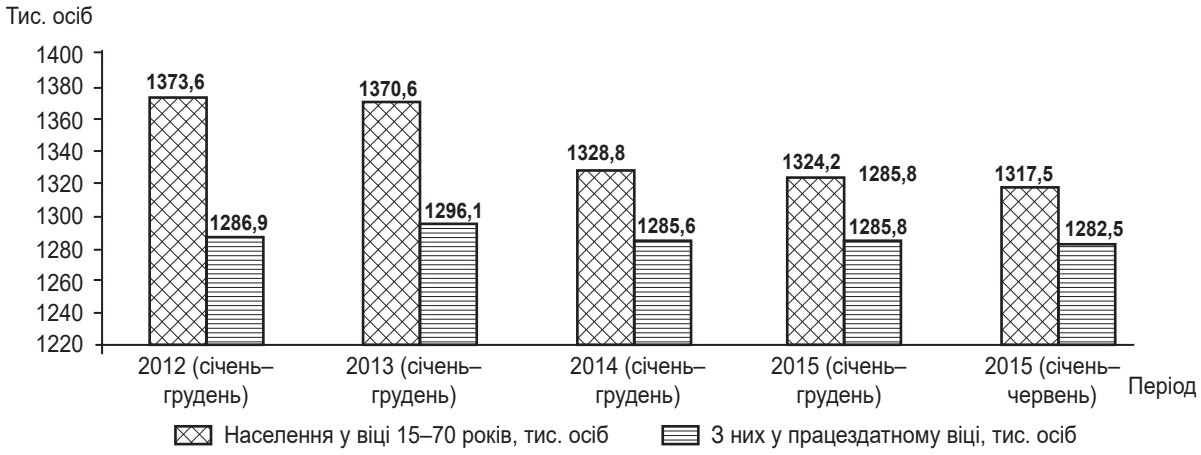


Рис. 1. **Динаміка населення у віці 15–70 років та у працездатному віці**

Головними причинами безробіття є: фінансова криза, низький рівень заробітної плати, невідповідність підготовки фахівців до вимог роботодавців, погані умови для розвитку малого та середнього бізнесу, низький рівень економічної активності молоді [5].

У групі ризику опинився найбільш уразливий сегмент ринку праці – ринок праці молоді, який становить значну частину всього ринку праці Харківської області. Станом на 2013 р. питома вага молоді у загальній чисельності безробітних, яка перебувала на обліку в службі зайнятості, – 42,1 %, тобто 37913 осіб, у 2014 році питома вага склала 42 %, тобто 38214 осіб, у 2015 році – 40,6 %, це 37869 осіб. Основними причинами безробіття молоді є звільнення за скороченням, звільнення зі строкової служби. А також велика кількість безробітної молоді – це випускники середніх загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних закладів освіти та випускники вищих закладів освіти.

Працевлаштування зареєстрованих безробітних Державною службою зайнятості відбувається на рівні районних і обласних рад. У 2013 р. було працевлаштовано 43,4 % від кількості громадян, які мали статус безробітного під час звітного періоду (рік), у 2014 р. – 45,5 %, у 2015 р. – 42,7 %, у 2016 р. – 38,7 % (за період січень – червень). Державна служба зайнятості працевлаштувала зареєстровану безробітну молодь у 2015 р. в кількості 15649 осіб. Також відбуваються заходи щодо залучення молоді до активних форм зайнятості. Всього залучено у 2013 р. 79,3 %, у 2014 р. – 79,9 %, у 2015 р. – 76,7 %. Відбувалося працевлаштування або професійне навчання (15–17 %), або залучення до участі в громадських роботах (18–19 %) [6].

З метою створення умов для максимально можливої зайнятості населення, підвищення її продуктивності, забезпечення необхідного захисту безробітних членів сімей, розробляється державна політика зайнятості. Головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та реалізації державної політики зайнятості населення є Міністерство соціальної політики. Реалізацію державної політики на регіональному та місцевому рівнях забезпечують місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування, а також регіональні та базові центри зайнятості Державної служби зайнятості [7].

На ринку праці Харківської області простежуються як позитивні, так і негативні тенденції. За останні п'ять років чисельність економічно активного населення зменшилась на 44 тис. осіб, зайнятість коливається в межах 70 %, а безробіття зросло на декілька відсотків. Молодіжний ринок праці в області теж має тенденцію до зменшення. Також варто зазначити, що працевлаштування займає чільне місце на ринку праці, проте відсоток працевлаштованих зменшується з кожним роком, а Державна служба зайнятості виконує функції лише на 40–42 % в середньому за останнні роки.

Державне та регіональне регулювання ринку праці в основному спрямоване на реалізацію заходів, пов'язаних із проведенням пасивної форми регулювання ринку праці. Реалізація регулювання відбувається таким чином: професійна активізація безробітних; зменшення структурного дисбалансу на ринку праці між пропозицією і попитом на робочу силу.

Для вирішення проблем безробіття необхідно змінювати політику зайнятості. Існують фактори, які впливають на підвищення рівня безробіття, – виробничі, демографічні, соціально-економічні. Тож для створення ефективної політики необхідно мати зв'язок між системою освіти та ринком праці, запровадити систему освіти протягом життя. Це надаватиме змогу зменшити розриви між високотехнологічними вимогами, спеціальними вміннями, навичками та робочою силою, яка старша за молодь. Наступним кроком буде посилення правового захисту і надання соціальних гарантій, соціальних пільг. А також формування гнучкої системи робочих місць із урахуванням соціально-економічного розвитку Харківської області [8, с. 7].

Особливу увагу необхідно приділити організації малого та середнього бізнесу як додатковим джерелам нових робочих місць. Впровадження пільг, надання фінансової і соціальної допомоги – одні з першочергових заходів, які зможуть вплинути на кількість успішних підприємств з наданням вакансій на довгий період.

Науковий керівник – канд. екон. наук, викоадач Касьмін Д. С.

Література: 1. Волкова О. В. Ринок праці: навч. посіб. Київ: Центр учб. літ., 2007. 624 с. **2.** Касьмін Д. С. Проблеми функціонування молодіжного сегмента ринку праці. *Бізнес Інформ.* 2014. № 8 (439). С. 174–179. **3.** Назарова Г. В., Касьмін Д. С. Особливості функціонування ринку праці молоді в інституціональному середовищі. Бізнес Інформ. 2016. № 4 (459). С. 131–137. **4.** Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб./за ред. Т. П. Збрицька, М. С. Татаревська, О. В. Сорока. Одеса: ОДЕУ, 2010. 478 с. **5.** Головне управління статистики в Україні. URL: http://kh.ukrstat.gov.ua/. **6.** Харківський регіональний центр зайнятості. URL: http://www.dcz.gov.ua. **7.** Макроекономіка: навч. посіб./заг. ред. О. М. Кліменко. Харків: ВД "ИНЖЕК", 2011. 250 с. **8.** Кочемировська О. О. Розвиток трудового потенціалу як чинник економічного зростання України: аналіт. доп. *Економіка.* 2014. № 16. 108 с.

ORIGINAL MARKETING CAMPAIGN AS THE KEY TO A SUCCESSFUL BUSINESS WORLD

UDC 659.1.011.12

A. Golets

The 3-d year student
of the economics and law faculty of KhNEU S. Kuznets

Annotation. *The article is devoted to the analysis ofthe importance of creating marketing campaign.The strategies of holiday marketing campaigns and drawback sare considered. Five worldwide successful campaigns are discussed to show the most effective ways of creating successfulmarketing campaigns.*

Keywords: *marketing campaign, advertising, management, organization culture, strategies and mistakes of marketing campaign.*

Анотація. *Позначено важливість створення маркетингових кампаній, розглянуто стратегії щодо святкових маркетингових кампаній, їх помилки та проаналізовано п'ять всесвітньо відомих кампаній з метою виявлення найбільш ефективних способів створення успішних маркетингових кампаній.*

Ключові слова: *маркетингова кампанія, реклама, управління, організаційна культура, стратегії та помилки маркетингових кампаній.*

Аннотация. *Обозначена важность создания маркетинговых кампаний, рассмотрены стратегии праздничных маркетинговых кампаний, их ошибки; проанализировано пять всемирно известных кампаний с целью определения наиболее эффективных способов создания успешных маркетинговых кампаний.*

Ключевые слова: *маркетинговая кампания, реклама, управление, организационная культура, стратегии и ошибки маркетинговых кампаний.*

The heart of your business success lies in its marketing. Most aspects of your business depend on successful marketing. A marketing campaign always wants to achieve the following three results: a well-targeted message that reaches the previously defined target audience, a message that is understood by that audience and a message that encourages those

© A. Golets, 2017

recipients to perform one or more actions.Therefore, it becomes evident that a campaign cannot be conceived without prior research, so that a perception of the company/brand's position in the market can be developed and a target audience defined, thus making it possible to delineate an entire marketing strategy. So, marketing is all about reaching customers, and there are many ways to do that, from a simple postcard to a coordinated social-media blitz.

Effective marketing is often what separates rapidly growing companies from slow-growing or stalled companies that started at the same time, serve the same market and offer similar merchandise. Marketing campaigns can be designed with different goals in mind, including building a brand image, introducing a new product, increasing sales of a product already on the market, or even reducing the impact of negative news. Defining a campaign's goal usually dictates how much marketing is needed and what media are most effective [1]. In addition, successful campaigns tend to be carefully researched, well thought-out and focused on details and execution, rather than resting on a single, grand idea. Planning a marketing campaign starts with understanding your position in the marketplace and ends with details such as the wording of an advertisement [2].

The aim of this article is the analysis of the importance of creating original marketing campaign and its impact on success of company. The tasks are to recognize the importance of marketing campaign and study the purpose ofcreating specific marketing campaigns, to consider marketing strategies used in different companies to build successful business.

To begin with, it is necessary to point out that creating marketing campaign is a crucial factor of success in business these days.Advertising, feedback, management and organizational culture are key determinants among the factors affecting marketing campaign. Creating your own marketing campaign is vital to any business. Marketing campaign affects every aspect of the business and strongly affects the level of productivity. By the way, any marketing campaign is better than nothing, because it means you are directing your small business marketing efforts rather than just casting blindly here and there. However, the best marketing campaign is the one that gets the results that you want and that takes some planning and a coordinated effort [3].

According to marketing campaigns promote a product through different media, including television, radio, print and online platforms. Campaigns do not have to rely solely on advertising and can also include demonstrations, word of mouth and other interactive techniques. Thus, every successful social media campaign is built on compact planning.

Let us consider holidays as a perfect time to connect with your prospects and celebrate those feelings of camaraderie, gratitude and interconnectedness. There is a lot of spending that occurs during the holidays, but the trick is to get your customers to spend with you and not your competitors. As a result of research by a group of marketers were defined six rules of a successful holiday marketing campaign: plan a personalized campaign, get your staff involved, hit key emotions with your campaign, create an easy-to-share campaign, include online deals and create a consistent experience across all channels. Keeping seasonality in mind for your marketing campaigns and social media efforts is always a good idea – but with the inundation of holiday related marketing, advertisements and retailer push to get people in the door and spending money, it can be difficult to design a campaign that sticks out and gains attention this time of year. Therefore, the holidays are all about connecting with people, sharing traditions, and building memories so it is only natural that social media has become an integral part of the holiday season, and is even enhanced this time of year [4].

It is important to know, that exist some drawbacks,that must be avoided in order to create a successful marketing campaign. The biggest marketing mistakes in business are made during the holidays that leads tolack of marketing plan going into the holiday season, lack of communications, absence of holiday offers, not sending holiday greetings to customers, forgetting to ask how clients are doing, shirking your public relations, not tapping into year-end budgets [5]. But, thanks to smart use of humor, creativity, and a solid understanding of the target audience holiday campaigns can createbuzz. Social platforms have become users' go-to channels to engage, share, discover and get inspired. In response, brands have moved toward holiday campaigns that reach customers on their own environment [6].

Accordingly, every famous company uses its own marketing principles and strategies of creating marketing campaign to achieve good results of productivity. Let us consider the holiday marketing campaigns used in such worldwide successful companies as REI, Starbucks, Kate Spade, Barnes & Noble and Budweiser.

The main idea of the marketing campaign in REI is to close the doors of its retail locations on Black Friday and encourage its members to spend time outdoors with loved ones, rather than shopping.Its commitment to the values of its business created a depth of loyalty and trust with its customers and set a standard in tying its brand to the bigger picture: real-world experiences.

So, Starbucks engages its audience using Red Cup Competition. With the "redcupcontest", Starbucks not only mastered the art of competition but also tapped into customers' creativity and incentivized social sharing with effective UGC marketing. UGC has taken off in recent years in response to customers' growing preference for personal storytelling via social platforms such as Instagram, Youtube and Facebook.

Kate Spade was able to take "The Waiting Game" and turn a witty, branded ad into an engaging, interactive shopping experience that appealed to its quirky, female target audience. With "The Waiting Game," Kate Spade took the ba-

sics of social engagement to the next level. Combining video with an interactive component, Kate Spade draws a direct line between e-commerce and an engagement medium like video.

This also allows the brand to leverage customers' impulses, in real-time, to buy as they watch products of interest on their screens. Looking ahead to this holiday season, brands can maximize results by finding similar ways to create clever, sharable content that simultaneously drives both customer engagement and sales.

With the hashtag "BNGiftTip", Barnes and Noble encouraged users to request gift recommendations for their loved ones based on personality, preferences, or genre. This campaign not only sparked active social conversation between the brand and its customers; it also took a personalized approach by recommending specific books, games and toys based on individual rather than pushing a generic set of products. By adding a hyper-personalized component to their approach, Barnes and Noble seized the opportunity to cater to last-minute shoppers and help them when they needed it most. The brand was able to bring expert service to customers while also fueling the social conversation around their brand and personalizing digital experiences. This holiday season, establishing your brand as a source of expertise and excellent service will be crucial to driving sales and boosting customer satisfaction.

Budweiser encouraged customers to share their vintage-inspired products on Facebook, Twitter, Instagram and YouTube using the hashtag "HolidayBuds". To take it one step further, Budweiser also asked users to name friends they would want to share it with and then facilitated reunions with customers and their "holidaybuds", taking the online social experience offline.

Budweiser's campaign sets an example in bridging the gap between online and offline engagement. It was also able to highlight an approach that would resonate with a specific target audience. This holiday season, rather than trying to appeal to a wide audience base, the key to success may be as simple as having a clear understanding of one key audience [7].

To sum up,REI used rule "Hit key emotions with your campaign. That is why REI announced its decision to close the doors of shopping and encourage its members to spend time outdoors with the nearest people. Starbucks used nest rule: "Tie together bricks and click". This company engaged it audience using Red Cup competition. Kate Spade planned a personalized campaign and used the nest rules: "Get your staff involved" and "Accommodate gifting within personalization". Barnes and Noble optimized for their customers. That is why this bookstore suggests specific books, games and toys for individually. Budweiser included online and offline deals. That is why this campaign sets an example in bridging the gap between online and offline engagement.

After reviewing all these points, it can be easily concluded that the need for campaign planning is crucial for its execution – they are like two sides of the same coin. In fact, you cannot have a successful campaign without the research, knowledge, organization and planning of all aspects concerning the company's internal environment, the image it intends to portray to the exterior, as well as the external environment and brands above set the best examples and arose as leaders how to lead successful holiday campaign in practice.

Supervisor – Doctor of Pedagogicals, Professor Borova T. A.

Literature: **1.** Marketing Campaign. URL: http://www.investopedia.com/terms/m/marketing-campaign.asp. **2.** Marketing Campaign. URL: https://www.entrepreneur.com/encyclopedia/marketing-campaign. **3.** How to Run a Successful Marketing Campaign. URL: https://www.thebalance.com/how-to-run-a-successful-marketing-campaign-2948364. **4.** Jamie L. What Can Affect Marketing? URL: http://smallbusiness.chron.com/can-affect-marketing-30997.html. **5.** Starr Hall Seven Holiday Marketing Mistakes to Avoid. URL: https://www.entrepreneur.com/article/204268. **6.** Jess S. Five tips for a successful holiday marketing campaign. URL: http://www.smartfocus.com/en/blog/five-tips-successful-holiday-marketing-campaign. **7.** Sujan P. The 6 Musts of a Successful Holiday Marketing Campaign. URL: https://www.entrepreneur.com/article/251532.

ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНОСТРАНЦАМИ НА ТЕРРИТОРИИ УКРАИНЫ

УДК 349.2

Гончаренко А. И.

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

Аннотация. *На основе законодательной базы проанализированы права иностранных граждан на осуществление предпринимательской деятельности в Украине. Рассмотрены необходимые условия для такой деятельности и сама процедура ее регистрация.*

Ключевые слова: *права, иностранец, физическое лицо-предприниматель, предпринимательская деятельность, регистрация.*

Анотація. *На основі законодавчої бази проаналізовано права іноземних громадян на здійснення підприємницької діяльності в Україні. Розглянуто необхідні умови для такої діяльності та сама процедура її реєстрації.*

Ключові слова: *права, іноземець, фізична особа-підприємець, підприємницька діяльність, реєстрація.*

Annotation. *In this article analyzed the rights of foreigners to conduct business activity in Ukraine on the basis of legislative framework. There is considered the conditions that are necessary for such activities and the registration of this procedure.*

Keywords: *rights, foreigner, entrepreneur, business activities, registration.*

Законодательным актом, определяющим правовой статус и закрепляющим основные права, свободы и обязанности иностранцев и лиц без гражданства, проживающих или временно находящихся в Украине, является Закон Украины «О правовом статусе иностранцев и лиц без гражданства».

Согласно ст. 1 Закона Украины «О правовом статусе иностранцев и лиц без гражданства» иностранец – это лицо, которое не находится в гражданстве Украины и является гражданином (подданным) другого государства [1].

Согласно ст. 3 Закона Украины «О правовом статусе иностранцев и лиц без гражданства» иностранцы и лица без гражданства, находящиеся в Украине на законных основаниях, пользуются теми же правами и свободами, а также несут такие же обязанности, как и граждане Украины, за исключениями, установленными Конституцией, законами или международными договорами Украины. Иностранцы и лица без гражданства, которые находятся под юрисдикцией Украины, независимо от законности их пребывания имеют право на признание их правосубъектности и основных прав и свобод человека [1].

По определению ст. 42 Хозяйственного кодекса Украины, предпринимательство – это самостоятельная, инициативная, систематическая, на собственный риск хозяйственная деятельность, осуществляемая субъектами хозяйствования (предпринимателями) с целью достижения экономических и социальных результатов и получения прибыли [2].

Согласно ст. 26 Конституции Украины иностранцы и лица без гражданства, находящиеся в Украине на законных основаниях, пользуются теми же правами и свободами, а также несут такие же обязанности, как и граждане Украины, – за исключениями, установленными Конституцией, законами или международными договорами Украины [3].

Согласно ст. 42 Конституции Украины каждый имеет право на предпринимательскую деятельность, если она не запрещена законом [3]. Это говорит о том, что иностранцы, как и граждане Украины, имеют право осуществлять предпринимательскую деятельность на территории нашей страны.

Согласно ст. 50 ч. 5 Гражданского кодекса Украины право на осуществление предпринимательской деятельности, не запрещенной законом, имеет физическое лицо с полной гражданской дееспособностью [4].

Ограничение права физического лица на осуществление предпринимательской деятельности устанавливаются Конституцией Украины и законом. Физическое лицо осуществляет свое право на предпринимательскую деятельность при условии его государственной регистрации в порядке, установленном законом. Информация о государственной регистрации физических лиц – предпринимателей является открытой.

© Гончаренко А. И., 2017

Если лицо начало предпринимательскую деятельность без государственной регистрации, заключив соответствующие договоры, оно не имеет права оспаривать эти договоры на том основании, что оно не является предпринимателем [4]. То есть для того, чтоб начать осуществлять предпринимательскую деятельность, как и гражданину Украины, так и иностранцу необходимо зарегистрировать свою деятельность в определенном порядке.

Согласно ст. 5 Закона Украины «О государственной регистрации юридических лиц и физических лиц – предпринимателей» государственная регистрация физических лиц – предпринимателей проводится государственным регистратором в исполнительном комитете городского совета города областного значения или в районной государственной администрации по месту проживания физического лица – предпринимателя [5].

Согласно ст. 18 Закона Украины «О государственной регистрации юридических лиц и физических лиц – предпринимателей» для государственной регистрации физического лица предпринимателем (далее по тексту ФЛ-П) представляются следующие документы: заявление о государственной регистрации физического лица предпринимателем; заявление об избрании физическим лицом упрощенной системы налогообложения и / или регистрационное заявление о добровольной регистрации в качестве плательщика налога на добавленную стоимость по форме, утвержденной центральным органом исполнительной власти, обеспечивающим формирование государственной налоговой и таможенной политики, – по желанию заявителя; нотариально удостоверенное письменное согласие родителей (усыновителей) или попечителя либо органа опеки и попечительства – для физического лица, которое достигло шестнадцати лет и имеет желание заниматься предпринимательской деятельностью, но не имеет полной гражданской дееспособности. Сведения о зарегистрированном ФЛ-П вносятся в Единый государственный реестр [5].

Таким образом, иностранец, как и гражданин Украины, для регистрации ФЛ-П обязан подать в Государственную регистрационную службу следующие документы: заполненное заявление на государственную регистрацию; заявление об избрании физическим лицом упрощенной системы налогообложения и / или регистрационное заявление о добровольной регистрации в качестве плательщика налога на добавленную стоимость [5].

На первый взгляд может показаться, что регистрация нерезидентов как физических лиц – предпринимателей не вызывает каких-либо трудностей, но, к сожалению, такие трудности есть.

Так, государственная регистрация физических лиц проводится по месту жительства ФЛ-П [5].

Согласно Закону Украины «О свободе передвижения и свободном выборе места проживания в Украине» место проживания – это административно-территориальная единица, на территории которой лицо проживает сроком свыше шести месяцев в год.

В соответствии со ст. 5 Закона Украины от 11.12.2003 г. № 1382-IV "О свободе передвижения и свободном выборе места проживания в Украине" законными основаниями пребывания на территории Украины для иностранцев и лиц без гражданства является регистрация на территории Украины либо наличие вида на постоянное или временное проживание в Украине, либо документов, удостоверяющих получение статуса беженца или убежища в Украине. Этим же законом предусмотрено, что иностранец или лицо без гражданства, находящиеся в Украине на законных основаниях, обязан в течение тридцати дней по прибытии к новому месту проживания зарегистрировать свое место проживания [6].

Исходя из вышеизложенного, иностранцу или лицу без гражданства, чтобы зарегистрировать ФЛП, необходимо не просто находиться на территории Украины на законных основаниях, но и зарегистрировать свое место жительства в Украине. А для того, чтобы зарегистрировать свое место жительство, иностранец или лицо без гражданства, проживающие в Украине на легальных основаниях, должно иметь временный или постоянный вид на жительство в Украине [7].

Из приведенного выше необходимо сделать вывод, что иностранцы могут и имеют право осуществлять предпринимательскую деятельность на территории Украины так же, как и ее граждане. Для этого им необходимо подать в государственную регистрационную службу определенный выше перечень документов и зарегистрировать себя в качестве физического лица – предпринимателя. Но вести хозяйственную деятельность на территории Украины невозможно без получения иностранцем временного или постоянного вида на жительство. То есть для официального и законного осуществления предпринимательской деятельности, а значит, и ее регистрации на территории Украины иностранцу прежде всего необходимо пройти процедуру получения вида на жительство.

Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент Силенко Н. Н.

Литература: 1. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22.09.2011 № 3773-VI // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3773-17. **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.** Конституція України: За-

кон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР VI // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80. **4.** Цивільний кодекс України: Закон України від 06.01.2003 № 435-IV // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15/page2. **5.** Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців: Закон України від 15.05.2003 № 755-IV // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/755-15. **6.** Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні: Закон України від 11.12.2003 № 1382-IV // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1382-15. **7.** Регистрация нерезидентов как индивидуальных предпринимателей. URL: http://www.smartsolutions.ua/registracziya-flp-dlya-inostranczev.

ПРОБЛЕМА «МЕРТВЫХ ДУШ» В СОВРЕМЕННЫХ АКЦИОНЕРНЫХ ОБЩЕСТВАХ

УДК 334.722.8

Гончарова И. Е.

Студент 1 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Затратность и громоздкость акционерной формы общества являются одной из главных проблем современных хозяйственных обществ, но даже в связи с тем, что эта проблема довольно сложноразрешима, существует большая трудность перехода в другие формы хозяйствования.*

Ключевые слова: *хозяйственные общества, акционерное общество, общество с ограниченной ответственностью, приватизация.*

Анотація. *Витратність і громіздкість акціонерної форми організації підприємств є однією з головних проблем сучасних господарських товариств, але навіть у зв'язку з тим, що цю проблему доволі складно вирішити, існує велика складність переходу до іншої форми господарювання.*

Ключові слова: *господарські товариства, акціонерне товариство, товариство з обмеженою відповідальністю, приватизація.*

Annotation. *The costliness and complexity of the joint-stock form of organization enterprises are one of the main problems of modern industrial societies, but even due to the fact that this problem is quite difficult to solve, there is a great complexity of the transition to another form of management.*

Keywords: *economic societies, joint-stock company, limited liability company, privatization.*

Цель: высветить проблему и предложить способы преобразования частных акционерных обществ в другие формы хозяйствования, в частности в общества с ограниченной ответственностью.

Актуальность: в настоящее время в Украине существует значительное количество акционерных обществ, в том числе относящихся к частным акционерным обществам, для которых акционерная форма хозяйствования является громоздкой и дорогой.

В Украине существует несколько типов хозяйственных обществ, каждое из них имеет свои особенности, недостатки и достоинства.

Хозяйственными обществами признаются предприятия, учреждения, организации, созданные на принципах соглашения юридическими лицами и гражданами путем объединения их имущества и предпринимательской деятельности с целью получения прибыли [1].

© Гончарова И. Е., 2017

К хозяйственным обществам относятся:

- акционерные общества (частные и публичные);
- общества с ограниченной ответственностью;
- общества с дополнительной ответственностью;
- полные общества;
- командитные общества.

Акционерное общество – это хозяйственное общество, уставной капитал которого разделен на определенное количество акций одинаковой номинальной стоимости [1]. Акционерные общества опираются на выпуск акций. Юридические или физические лица объединяют свои вклады, приобретая пакеты акций предприятия. Акционерные общества по типу разделяются на публичные акционерные общества и частные акционерные общества. Количественный состав акционеров частного акционерного общества (ЧАО) не может быть свыше 100 человек, для публичного (ПАО) же – он не ограничен. Публичное АО может использовать как частное размещение акций, так и публичное размещение акций. Современная классификация (на ЧАО и ПАО) несколько напоминает устаревшую (на открытые акционерные общества и закрытые), но есть существенное отличие. Частное и публичное АО – это не отдельные организационно-правовые формы предпринимательской деятельности, а типы АО, при этом организационно-правовая форма у них одна – акционерное общество. Тогда как ЗАО и ОАО – это отдельные организационно-правовые формы. Поэтому «превращение», например, частного АО в публичное АО не является преобразованием (разновидностью реорганизации). Значит, процедура перехода из одного типа АО в другой будет значительно проще. Обществом с ограниченной ответственностью признается общество, которое имеет уставный фонд, разделенный на части, размер которых определяется учредительными документами [1]. Учредители ООО не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества, в границах стоимости своих вкладов. Максимальное количество учредителей общества с ограниченной ответственностью может достигать 100 лиц. Основным регламентирующим документом ООО, как и акционерного общества, является устав, но он существенно отличается от устава акционерного общества, так как большинство положений деятельности АО прописаны в Законе Украины «О хозяйственных обществах» и не могут регулироваться учредителем или группой учредителей. Уставной капитал общества с ограниченной ответственностью состоит из стоимости вкладов его участников.

Такая организационно-правовая форма, как акционерное общество, имеет ряд преимуществ и недостатков.

К преимуществам АО можно отнести следующие положения:

- с «выходом» акционера из общества не нарушается целостность предприятия;
- минимальный риск;
- с помощью выпуска и продажи акций АО может привлечь необходимый ему капитал;
- легкая передача своей доли ответственности;
- не требуется внесения изменений в устав при изменении состава акционеров или при изменении количества принадлежащих им акций;
- достаточно жесткий контроль государства за соблюдением прав акционеров, сохранностью акций, работой руководящих органов АО.

Недостатками АО являются:

- значительные финансовые затраты на текущее обслуживание организационной структуры акционерного общества;
- большинство положений прописаны в Законе Украины «Об акционерных обществах» и не могут быть регулированы совладельцами АО;
- есть возможность бюрократизации организации;
- даже в ЧАО существует возможность вхождения в состав акционеров третьих лиц;
- специальная отчетность, дополнительный контролирующий орган в лице Государственной Комиссии по ценным бумагам и фондовому рынку и сопутствующие несоразмерно большие штрафные санкции.

В целом такое соотношение преимуществ и недостатков является вполне нормальным: работает правило о том, что расширение прав и обязанностей не бывает без увеличения контроля и ответственности.

Однако на сегодня в Украине существует довольно значительная группа акционерных обществ, для которых не особо оправданы преимущества акционерной формы хозяйствования, но при этом достаточно затратны и неудобны проблемные моменты, упомянутые выше. Пик массовой приватизации государственных предприятий в Украине приходится на девяностые годы прошлого столетия. Своего рода подготовкой перед приватизацией была предварительная аренда с последующим выкупом целостного имущественного комплекса. В аренду пред-

приятие чаще всего брало Общество арендаторов в составе трудового коллектива во главе с дирекцией. На время аренды предприятие получало определенную самостоятельность, кроме того, зарабатывало средства на последующий выкуп предприятия.

В первое десятилетие приватизацией были охвачены в основном объекты группы А. Форму собственности изменило 74465 объектов. Первичная стоимость основных средств и нематериальных активов приватизированных предприятий и организаций составляет 33 % величины этого показателя по всем предприятиям и организациям Украины. Подавляющая часть приватизированных объектов относится к группе А – 80,4 % [4]. Менеджмент и трудовые коллективы порядка 60 тысяч небольших, пока еще арендуемых у государства предприятий, стояли перед определением формы хозяйствования после выкупа. Выбор по сути был между закрытым акционерным обществом и обществом с ограниченной ответственностью. Главным недостатком ООО было то, что при выходе участника из общества ему выплачивается стоимость части имущества общества, пропорциональная его доле в уставном капитале.

На практике, в условиях низкого уровня жизни, постоянных кризисов люди не были готовы ждать своей части вероятной прибыли в будущем, а хотели хоть что-нибудь, но немедленно. В условиях галопирующей инфляции девяностых годов, недостатка оборотных средств выход даже небольшого количества участников со своим имуществом в натуральном или денежном выражении моментально ставили предприятие за грань выживания. И возврата не было, так как процесс «растаскивания» предприятия по вполне понятным причинам имел тенденцию только нарастать. Исходя из этого, большинство малых предприятий избирало для себя в процессе приватизации форму закрытого акционерного общества. Таких предприятий, предполагаемо, могло быть не менее 50000.

За последующие года жизнь акционерных обществ в Украине стала существенно сложнее и дороже. Так, появился целый закон, регулирующий деятельность АО, великое множество подзаконных актов. За работой акционерных обществ следит Государственная Комиссия по ценным бумагам и фондовому рынку. Этот орган осуществляет мониторинг, проверки АО и имеет право накладывать очень серьезные штрафы. Акции переведены в бездокументарную форму, что достаточно дорого в обслуживании, как и сам процесс оборота акций. Прошло преобразование ЗАО и ОАО, соответственно в ЧАО и ПАО. Этот процесс в обмен на новое название потребовал внесение изменений в учредительные документы, лицензии, регистрационные документы, печати и т.д. Значительное число акционерных обществ оказались сегодня заложниками выбранной ранее формы хозяйствования: неоправданно сложно и дорого. Общие черты таких обществ: сравнительно небольшие предприятия, которые с момента приватизации решили вопросы концентрации акций, не заинтересованы в появлении «чужих» совладельцев. Выражаясь корпоративным языком – движения акций нет, инвесторы не нужны.

Всего акционерных обществ в Украине зарегистрировано 26568. В том числе открытых акционерных обществ – 4649; закрытых акционерных обществ – 14366; публичных акционерных обществ – 2894; частных акционерных обществ – 4000. Отчетность в НКЦБФР подают вообще только около 8000 [3]. Это при том, что все уже давно должны были перерегистрироваться в ПАО и ЧАО. В противном случае – большие штрафы, как и за неподачу отчетности. Да и акции в обороте имеют порядка 15000 обществ. Так как число регистрируемых последние годы АО исчисляется всего лишь десятками, то с учетом вышеизложенной статистики понятно, для какого количества предприятий акционерная форма является непосильной. Но отказаться от «акционерки» сложно, дорого, а часто – практически невозможно. В общем случае схема преобразования акционерного общества в другую форму хозяйствования есть. Насколько это сложно (до 30 шагов), долго (около года) и дорого (в среднем 40000 грн) не является темой данной работы. Важно другое: в ряде случаев алгоритм не работает, упираясь в «священное» право частной собственности. Акции принадлежат конкретному лицу и являются его частной собственностью. Соответственно, без согласия владельца любые операции с ними проводиться не могут. А без этой процедуры невозможно преобразование акционерного общества.

В подавляющем большинстве это - современные «дети приватизации» имеют возраст свыше 20 лет. В большинстве предприятий акционеров были десятки и сотни. Множество миноритарных акционеров, получивших акции в обмен на недорогие приватизационные сертификаты, оказались практически забыты на много лет. Можно только представить, что случилось за двадцать последующих лет с владельцами акций. Люди ушли из жизни, уехали, потеряли связь с обществом и просто забыли. Никто не вступает в наследственное владение десятыми процента уставного фонда мелкого предприятия. В практическом обиходе акционеры, утратившие связь с обществом, получили название «мертвые души». Решать проблему «мертвых душ» в акционерных обществах получается далеко не у всех. Можно, конечно, в судебном порядке попытаться признать акции бесхозными. На основании решения суда продать их другим акционерам или аннулировать с последующим внесением изменений в уставные документы. Это долго, дорого но реально. Но если же «мертвых душ» не 2–3, а 20 или 120, то на сотню судебных разбирательств не хватает не только денег, но и сил, времени.

На практике используется еще один путь: некоторые государственные регистраторы все же пропускают соответствующие правоустанавливающие документы, подписанные не всеми акционерами собственноручно, а от

их имени уполномоченным лицом. В силу неоднозначности такого решения способ тоже не очень распространен и не может быть рекомендован как универсальное средство.

Владельцам акций и менеджменту многочисленных акционерных обществ остается ожидать внятного правового решения данной проблемы.

Государство может пойти несколькими путями, ни в коей мере не ущемляющими право частной собственности.

Учитывая реалии отечественной экономики, целесообразно принять изменения в Законы Украины «О хозяйственных обществах» и «Об акционерных обществах», чтобы максимально упростить работу ЧАО. Тем самым вопрос преобразования акционерных обществ будет исчерпан.

Другой путь заключается в принятии законодательной базы для того, чтобы общество, приняв на общем собрании решение о переходе в другую форму хозяйствования, могло выделить акции отсутствующих и голосовавших против акционеров в отдельную группу. После чего определить их рыночную стоимость и в течение или по истечении определенного срока выплатить денежный эквивалент стоимости акций. Можно взять алгоритм, который предусмотрен для участников, покидающих ООО. Денежные средства акционеров, которые не брали участия в общем собрании, могут быть на оговоренных законом условиях депонированы до востребования у нотариуса или в местном отделении государственного банка.

Несомненно, назрела необходимость изменения законодательной базы для решения проблемы, что будет иметь значительное позитивное влияние на эффективность работы предприятий, ее прозрачность и улучшение инвестиционного климата в стране.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Бережная Н. И.

Литература: 1. Про господарські товариства: Закон України від 19.09.1991 № 1576-XII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T157600.html. **2.** Солоха Д. В. Возрастание роли акционерных обществ и акционерного капитала в экономике Украины. URL: http://science.crimea.edu/zapiski/djvu_econom/2012/econ_4_2012/017sirosh.pdf. **3.** Ярош З. Переваги та недоліки організаційно-правових форм товариств в Україні. URL: http://jurliga.ligazakon.ua/news/2014/4/23/109462.htm. **4.** Дані Держкомстату України станом на 1 липня 2001 р. // Державна служба статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/.

IT PROJECT MANAGEMENT. EMPATHY AS A KEY TO SUCCESS

UDC 005.8.316.422

A. Gorbachenko

The 4-th year student
of the economical informatics of KhNEU S. Kuznets

Annotation. *This article explains why companies that last make the effort to understand their employees, investors, and customers, and give back to those who support them and how successful managers practice empathy on regular basis. Why should companies have a greater purpose that considers relationships with their investors, employees, customers, and the world..*

Keywords: *manager, empathy, effectiveness, business tool, company.*

© A. Gorbachenko 2017

Анотація. *Пояснено, чому компанії, які існують і продовжують існувати, докладають зусиль, щоб зрозуміти своїх співробітників, інвесторів і клієнтів і зберегти тих, хто їх підтримує, і як саме успішні керівники практикують емпатію на регулярній основі. Визначено, чому компанії повинні мати велику мету, яка розглядає відносини зі своїми інвесторами, співробітниками, клієнтами та світом.*

Ключові слова: *менеджер, емпатія, ефективність, бізнес-інструмент, компанія.*

Аннотация. *Объяснено, почему компании, которые существуют и продолжают существовать прилагают усилия, чтобы понять своих сотрудников, инвесторов и клиентов, и сохранить тех, кто их поддерживает и как успешные руководители практикуют эмпатию на регулярной основе. Определено, почему компании должны иметь более высокую цель, которая рассматривает отношения со своими инвесторами, сотрудниками, клиентами и миром.*

Ключевые слова: *менеджер, эмпатия, эффективность, бизнес-инструмент, компания.*

Ernest Wilson, the Dean of the Annenberg School for Communication and Journalism at the University of Southern California, shared his findings from three years of asking that question of business managers around the world. He identified five as critical: adaptability, cultural competence, 360-degree thinking, intellectual curiosity, and, of course, empathy. Wilson explains that when the managers kept mentioning soft skills that require emotional intelligence, he was surprised. He expected to hear endorsements for toughness and boldness. But when they told the managers they interviewed about the findings, many said empathy was the most important among the five top responses.

Why is empathy so important? Basically, it helps to deal with customers effectively. Since the advent of the Internet, consumers have developed a strong voice and can easily express their feelings toward business. They also have thousands of options if your company makes a mistake or provides a poor customer experience.

Empathy also will be helpful if you are entering a new market. Empathetic understanding is indispensable in increasingly diverse markets around the world.

Equally important is how empathy will help you with employees. Organizations are more open and customer-based than in the past. Many companies have abandoned rigid hierarchies and top-down command, believing that collaboration produces better results than cutthroat competition. Relationships and persuasion have become essential for success. And to persuade effectively you must be able to empathize.

The goal of this article is to define and analyze what an empathy is, it`s origins and ways it influences modern businesses and people.

The object of this article is economical-marketing policy and corporate culture of IT-companies.

The subject of this article is a business strategy of IT-companies.

Ideas behind empathy. Empathy is generally defined as the extent to which one has an ability to understand and accept another's feelings and emotions. Some view empathy simply as one's ability to "put themselves in another's shoes" or view an issue from another's perspective. However, some researchers suggest that perspective-taking is a cognitive process that precedes empathy, which is an effective or emotionally-based response to perspective-taking.

Empathy has been a subject of interest in a variety of different fields, but has only begun to be examined by those in the managerial area. Early childhood development researchers have concluded that empathy is a function of cognitive maturity; that is, the ability to take another's point of view requires a certain degree of cognitive complexity. Yet, from a moral development perspective, people are thought to progress from an egocentric form of morality toward a level of moral development where one examines issues from a variety of perspectives. Empathy is an attractive subject for researchers interested in the study of management because cognitive complexity and morality are generally considered to be important aspects of effective management.

Interest in empathy in the field of managerial stems from the growing popularity of the emotional intelligence concept, which has been popularized by Daniel Goleman's book "Emotional Intelligence". According to Goleman, empathy – one of the basic components of emotional intelligence – is a critical part of social awareness, and, as such, key to success in life. Goleman extends the definition of empathy to include not only understanding others' feelings and behavior, but also intelligently using that understanding to forge stronger interpersonal relationships and make better decisions. Empathy is a particularly important factor in the success of those people who perform jobs where there is a high degree of interaction with other people – such as nursing, teaching, or management.

Although technical skills are considered less important as a person rises within an organizational hierarchy, an ability to empathize, on the other hand, is thought to be a more important determinant of success. Empathy is considered to be a quintessential managerial competence because it is a fundamental people skill.

Empathy is thought to have both a genetic and an experiential foundation. However, Goleman stresses that as a capability, empathy can be enhanced through a desire and training. Research indicates that self-awareness is posi-

tively related to empathy, suggesting that empathy may be a function of the degree to which a person can read and manage his own emotions. Training that focuses on empathy building has been suggested as a means of fostering this social skill.

A person who is skillful at empathizing makes others feel respected and worthy of attention. The development of this skill requires effective communication. Thus, training managers in communication techniques such as active listening may contribute to building empathic competence.

Research examining empathy has largely been embedded within efforts to gain a greater understanding of emotional intelligence. Studies indicate that empathy is positively related to intrinsic motivation and effective problem-solving, supporting the view that empathy is an important aspect of effective management. The need for empathy is increasingly important in the workplace as the use of teams and selfdirected work groups, where social competencies are a critical factor in success. Globalization, and the difficulties associated with intercultural relationships, also make empathy an increasingly critical managerial competence.

In a transparent world dominated by social media, corporations are feeling the need to become truly responsive to the needs of their customers and employees. The corporate world is an increasingly immediate, intimate, and interactive space. The call for companies to engage in authentic dialogue is becoming louder. And yet this desire to change is hampered by the fear of appearing weak and vulnerable, meaning that most businesses still suffer from an empathy deficit.

Enlightened companies are increasingly aware that delivering empathy for their customers, employees, and the public is a powerful tool for improving profits, but attempts to implement empathy programs are frequently hamstrung by the common misconception. So, empathy is de-prioritized, and relegated to the status of just yet another HR initiative that looks good in the company newsletter. It is a soft and frilly add-on rather than a core tool.

An additional problem facing managers is that many consider empathy as an intangible quality, and as such hard to quantify. If you can't measure empathy then it is very difficult to assess how much empathy your company is delivering, and where the greatest empathy deficits lie.

This is a misconception. Empathy can be measured, and your business's empathy quotient can be assessed, allowing managers to pinpoint their companies' strengths and weaknesses, and see how they rank alongside their competitors. Empathy should be embedded into the entire organization. There is nothing soft about it. It is a hard skill that should be required from the board-room to the shop floor. Corporations must demonstrate empathy across three channels: internally, to their own employees, externally, to their customers, and finally to the public via social media.

Let's define an empathy by three components: customer, employee and social media. The combination of these, with equal weighting, across the three channels– internal (employees), external (customers), and social–gives us a company's "empathy quotient." Using these we researched and analyzed 100 best-known companies all over the globe.

The results revealed several interesting surprises. The top places were not all taken up by trendy tech brands, and the bottom was not dominated by multinational banks. The sector that fared worse was the telecoms, with Vodafone and BT scoring particularly badly. Employee and customer satisfaction are the casualties of the race for short-term profits that is endemic in that sector. Their social media strategies tell one part of the story: they are over-reliant on unhelpful canned responses which merely shunt customers to more traditional forms of contact, such as call-centers.

The highest performing company was LinkedIn. It was striking that LinkedIn actually has a strong presence on the rival platform Twitter. One might expect them to force customers exclusively onto their own channels of communication – which is the policy of both Twitter and Facebook. Instead, the company makes an effort to go where their customers are, even at the risk of being seen to endorse a rival product.

This approach shows that LinkedIn empathizes with its customers' interests and choices. Other surprises included Twitter, which flails in a mediocre mid-table spot – with its primary empathy failure being its inability to engage with its own customers on its own platform.

It was expected that the small and medium-sized companies come out on top, guessing that larger companies would be the least empathic. But large companies were evenly distributed and well represented at both ends of the scale. There is absolutely no evidence that being big automatically makes you un-empathic. Empathy is most definitely not a problem of scale, but more an indication of managerial priorities.

Very few companies are good empathizers. Even LinkedIn underperformed on our customer interaction score. Two particular findings deserve emphasis: Customers are unforgiving of poor service and inauthentic communications and companies that see empathy as a single-dimension issue of employee relations will fail to realize the broader benefits of becoming more empathic across the other two channels. Empathy pays, and it pays best when it comes from the top.

Practical applications. Empathy in business dealings, especially for a manager, are vital to maintaining sustainable success. Managers are surrounded by people who they need to understand, from shareholders or investors, to employees and customers. When a manager is in tune with the perspectives and needs of these parties, the business will be strengthened. The connection provides a manager with insights to run business optimally.

It is important that customers, employees, investors and stakeholders know that their interests are a priority. They need to know their voice matters. Therefore, the manager should demonstrate that the goals of the business are not just for the benefit of him or herself, but for all parties.

It's important to take the time to talk with customers and employees and understand their view of the business. Employees are generally at the front line of a business, and customers are the source of profits, so understanding their experience is vital. When a manager takes the time to empathize with the concerns and insights of customers and employees, they can gain valuable information to piece into their strategy for bettering the business.

Another method that can be used to demonstrate empathy is the use of positive reinforcement within company interactions. Many businesses use punishment and negative consequences so employees behave in a particular way. However, showing appreciation through benefits, coaching and development, incentives and genuine rewards sends the message that the business simply cares of the people connected to it.

Equally important is understanding the perspective of investors or shareholders. These parties have invested in a manager's business and therefore have vested interests that need to be attended to. A successful manager will be proactive in this relationship by understanding where the other stands at all times and maintaining ongoing communication appropriate for the circumstances.

Developing your self-awareness

There seems to be no coincidence that empathy can be directly associated with the 'hard skill' of Customer Knowledge, as it applies to taking a customer-centric approach, understanding the needs of customers, and tailoring products and services to fulfill them. Having an empathetic approach to communication style has served extremely well throughout decades of leading and directing small teams and large organizations. Communicating with others in a way that reflects more empathy requires you to have a heightened level of self-awareness. What is your natural disposition, and how does that translate to others during interactions? How you are perceived, oft times determines how you are received; thus, having a thorough understanding of 'where' you are mentally and emotionally during interactions, is vital.

Leading the way

Take the lead during initial conversations with prospective connections, clients, colleagues and communicate with confidence, professionalism, and an awareness for the setting, that you might properly adjust your tone, and style of your approach. We must lead others through conversation with ways that are engaging; dismiss 'smalltalk', in favor of insightful and meaningful exchanges, in order to establish authentic dialog.

Listening and showing interest

Actively listen in conversations, and ask thoughtful, open-ended questions to provoke thought, and generate good dialogue. Great initial conversations can be inspirational, and plant the seed of a long-term business interest. Take time to listen to customers, employees, managers and stakeholders; quite often, it is their ideas that develop the pathways to future success. Additionally, as you are conversing with others, take note of their body language; much of what we communicate with one another is non-verbal. Signs of irritation, offense, and disinterest are sometimes subtle, but rarely undetectable, as the signs of interest, curiosity, and excitement.

Finding common ground & withholding judgment

Connecting with others on a personal level, possibly through a shared interest, hobby, or personal anecdote, may ultimately contribute to a deeper connection. It is amazing to watch how others truly unfold when they begin to speak about the things that they are truly passionate about, including family, friends, travel, the dreams, or life-long aspirations. In those moments, capitalize on sharing in their enthusiasm; take the joyride, in reflection of what makes them happy.

We have come to the point that empathy is positively related to job performance. Managers who show more empathy toward direct reports are viewed as better performers by their bosses. The findings were consistent across the project: empathic emotion as rated from the manager's subordinates positively predicts job performance ratings.

While empathy is clearly important to the full sample and across all the countries in the study, the research shows that the relationship between an empathy and a performance is stronger in some cultures more than others. Positive relationship between empathic emotion and performance is greater for managers living in high power-distance countries, making empathy even more critical to performance for managers operating in those cultures.

Cultures with high power distance believe that power should be concentrated at higher levels. Such cultures believe that power provides harmony, social order, and role stability. A manager will assume the role of a parent and feel obligated to provide support and protection to subordinates under his or her care. The results of our study suggest that empathic emotion plays an important role in creating paternalistic climate of support and protection to promote successful job performance in these high powerdistance cultures.

This article has determinated that an ability to understand what others are feeling is a skill that clearly contributes to effective management. In some cultures, the connection between an empathy and a performance is particularly strik-

ing, placing an even greater value on empathy as a managerial skill. Empathetic managers are assets to organizations, in part, because they can effectively build and maintain relationships – a critical part of leading organizations anywhere in the world.

Supervisor – senior lecturer Polezaena O. B.

Literature: 1. Jokinen T. Global leadership competencies: A review and discussion. *Journal of European Industrial Training*. 2005. **2.** Kellett, J. B., Humphrey R. H., Sleeth R. G. Empathy and the emergence of task and relations leaders. Leadership Quarterly. 2006. **3.** Mulhauser Consulting Ltd.: Listening, Understanding and Business Empathy, 2008.

АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

УДК 331.5:33.021

Гузей Л. О.

Магістрант 1 року навчання
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто сучасні проблеми стану ринку праці в Україні. Проведено аналіз динаміки зайнятості населення, кон'юнктури попиту та пропозиції робочої сили, рівня зайнятого населення по регіонах країни. Запропоновано заходи щодо зниження рівня безробіття.*

Ключові слова: *зайнятість населення, безробіття, ринок праці, пропозиція, робоча сила.*

Аннотация. *Рассмотрены современные проблемы состояния рынка труда в Украине. Проведен анализ динамики занятости населения, конъюнктуры спроса и предложения рабочей силы, уровня занятого населения по регионам страны. Предложены меры по снижению уровня безработицы.*

Ключевые слова: *занятость населения, безработица, рынок труда, спрос, предложение, рабочая сила.*

Annotation. *The article deals with modern problems of the state of the labor market in Ukraine. The analysis of the dynamics of the employment of the population, the conjuncture of demand and supply of labor and the level of the employed population by regions of the country are analyzed. Measures to reduce unemployment.*

Keywords: *employment, unemployment, labor market, demand, supply, labor.*

Ринок праці та зайнятість населення займають особливе місце в системі ринкових відносин держави. Більшість економічних, соціальних і демографічних явищ ринкової економіки, прямо або опосередковано, повністю або частково, відображають процеси, що відбуваються на ринку праці. Будучи невід'ємною ланкою сучасної економіки, ринок праці відіграє важливу роль у системі відтворення і в забезпеченні безперервності процесу відтворення такого важливого товару, як робоча сила. Саме в цьому полягає економічна сутність ринкових процесів.

Ефективно працюючий ринок праці веде до збільшення суспільного продукту, задоволення матеріальних потреб і добробуту суспільства. У сучасних ринкових умовах постійно відбуваються зміни, як в політичному, так і в економічному житті суспільства, які позитивно або негативно впливають на стан і розвиток ринку праці. У зв'язку з цим виникає необхідність вивчати не тільки сам ринок праці, але і важелі управління ним, шляхи його розвитку. Роль держави полягає у створенні умов, що сприяють зниженню соціальної напруги та захищеності суспільства, при цьому дозволяють підвищити конкурентоспроможність України. У зв'язку з цим дослідження ринку праці та виявлення основних його проблем є актуальним.

© Гузей Л. О., 2017

Метою цієї наукової статті є дослідження ринку праці України, розкриття поняття ринку праці, зайнятості та безробіття населення, положення ринку праці в Україні, статистичний аналіз процесів зайнятості та безробіття.

В останні роки у своїх наукових роботах багато вчених вивчали проблеми, з якими зіткнувся сучасний ринок праці України. Серед них: І. Гнибіденко [1], А. Фісун [2], С. Вовканич, Х. Копистянська [3], С. Біляцький, А. Хахлюк [4], Е. Суіменко, А. Семашко [6].

У науковій і навчальній літературі зайнятість розглядається у вузькому і широкому сенсі. У вузькому сенсі зайнятість – це діяльність по найму, яка приносить регулярний дохід; службове підпорядкування осіб. У широкому сенсі зайнятість – це всі види суспільно корисної діяльності громадян, яка приносить заробіток (трудовий дохід) [2].

Статистикою розроблені спеціальні показники для кількісної характеристики зайнятості населення, які діляться на дві групи: абсолютні та відносні. Абсолютні відображають економічний потенціал, можливості країни в подальшому розвитку, через те, що зайняте населення є основним елементом. До абсолютних показників зайнятості населення відносяться: чисельність зайнятих в економіці; розподіл зайнятих за галузями економіки, статтю, віком, рівнем освіти тощо; чисельність осіб працездатного віку, зайнятих в економіці та ін. Відносні показники зайнятості характеризують ступінь залучення в економіку населення і його окремих груп. вони охоплюють такі показники, як коефіцієнт зайнятості населення, коефіцієнт зайнятості трудових ресурсів, коефіцієнт зайнятості населення працездатного віку, коефіцієнт зайнятості працездатних у працездатному віці та ін. [3, с. 72].

Для всебічного аналізу ринку праці, зайнятість вивчається не тільки за населенням, але і за окремими секторами економіки, видами економічної діяльності, віковими і статевими групами, соціальним статусом, освітою та фаховою приналежністю, а також окремо за регіонами [4, с. 53].

За період 2010–2015 рр. було проаналізовано чисельність зайнятого населення. За 2010–2013 рр. щорічно зайнятість збільшувалася в середньому на 0,4 %. А в 2014 р. порівняно з 2013 р. чисельність зайнятого населення України скоротилася на 6,4 % і склала 1240,9 тис. осіб. Така тенденція виникла у зв'язку з різким погіршенням соціально-політичної ситуації в країні (рис. 1) [5].

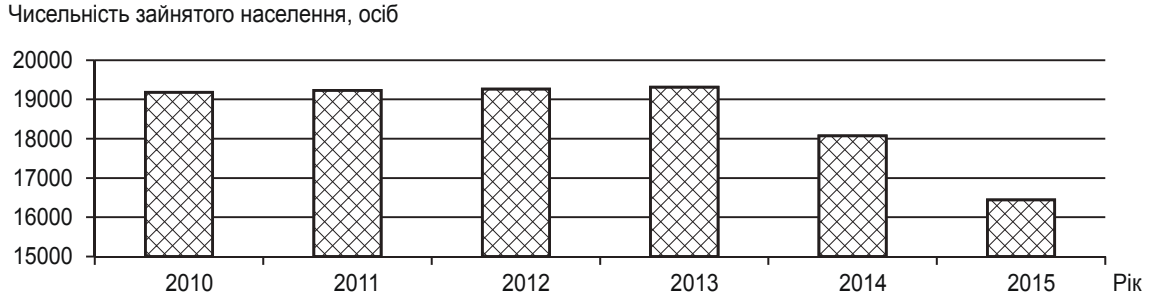


Рис. 1. **Динаміка зайнятості в Україні за 2010–2015 рр.**

На сьогодні попит із боку роботодавця істотно нижчий за пропозицію. Але, незважаючи на ситуацію, що склалася, український ринок праці поступово оживає. Ринок починає повільно виходити з кризи – попит на робочу силу відновлюється. За даними статистики кадрових та рекрутингових агентств, кількість нових вакансій перестала знижуватися, а по ряду спеціальностей спостерігається стійке зростання. Якщо на початку року на одну вакансію припадало 5,8 резюме, то до липня співвідношення знизилося до 4,5 [5].

Є позитивна тенденція: у 2015 р. кількість зареєстрованих безробітних знизилася на 18 %. Проте потреби роботодавців розподілені нерівномірно – пропозиція фахівців різних сфер діяльність перевищує попит на них, в той час як робочі спеціальності в дефіциті.

Проведений аналіз показує, що попит на робочу силу за 2010–2014 рр. зменшується, але в 2015 р. спостерігається незначне збільшення показника. Навантаження на одне робоче місце за 2010–2015 рр. набуло негативного характеру (рис. 2) [5].

Протягом 2015 року рівень зайнятості в регіональному аспекті був неоднорідним. Максимальне значення показника спостерігається в Дніпропетровській і Харківській областях, що склало 1499,2 тис. осіб і 219,9 тис. осіб відповідно. Мінімальне значення показника мають Луганська і Чернівецька області, що в абсолютному значенні склало 309,5 тис. осіб і 364,7 тис. осіб відповідно (рис. 3) [5].

Сформовані політичні, соціальні й економічні процеси в Україні є фундаментом і причиною виникнення актуальності міграції громадян із небезпечних районів, де немає можливості вести активну трудову діяльність. Так, з 2014 р. статистичні дані по ринку праці в окупованих територіях і частини зони проведення антитерористичних операцій можуть бути не точними або бути відсутніми.

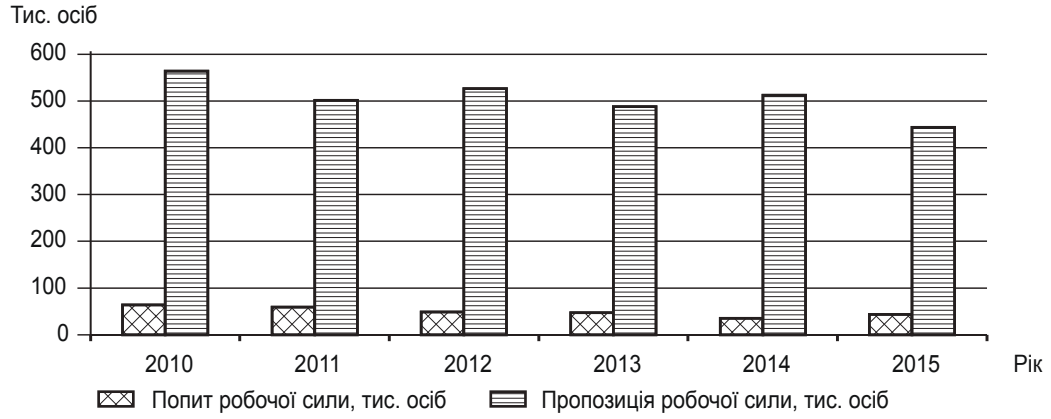


Рис. 2. **Попит і пропозиція робочої сили в Україні за 2010–2015 рр.**

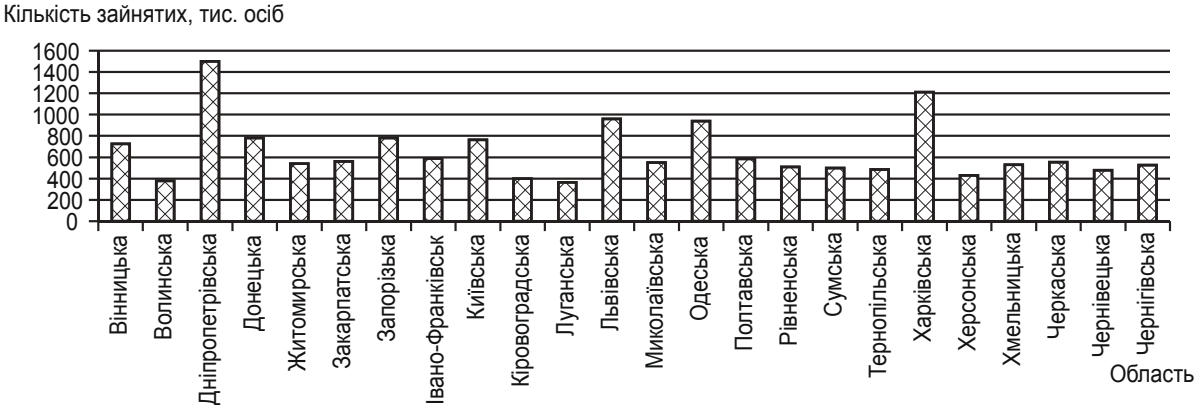


Рис. 3. **Рівень зайнятого населення в Україні за 2015 р.**

Таким чином, можна дійти таких висновків по комплексу заходів, за допомогою яких Україна отримає кваліфіковані кадри та конкурентоспроможний ринок праці: державі насамперед необхідно проводити інноваційну соціально-економічну політику, що дозволяє задіяти молодь із вищою освітою і інженерів зрілого віку, удосконалити нормативно-правове регулювання ринку праці, враховуючи проблеми регіонів, забезпечити систему соціальних стандартів і гарантій, стимулювати розвиток і діяльність малих і середніх підприємств за допомогою пільгового оподаткування та кредитування.

В умовах зростаючих масштабів загального безробіття не тільки в Україні, а й за кордоном важливо забезпечувати сприяння раціональному розподілу часткової зайнятості на основі гнучких графіків, вивчаючи та використовуючи зарубіжний досвід.

Держава повинна переглянути та спростити умови щодо тимчасового працевлаштування українців за кордоном, а також законодавчо їх захистити. Завдяки цьому будуть збільшуватися надходження валютних коштів, покращуватися матеріальне становище безробітних, а також буде зменшуватися чисельність безробітних у нашій країні.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Коваль Т. О.

Література: 1. Гнибіденко І. Трансформація зайнятості сільського населення в умовах аграрних перетворень. *Економіка України.* 2005. № 4 (513). С. 21–28. **2.** Фісун А. Створення наукомістких робочих місць – фундамент зростання економіки України. *Економіка України.* 2007. № 1 (534). С. 534–540. **3.** Вовканич С., Копистянська Х. Структура і особливості мотивації зайнятості. *Економіка України.* 2002. № 3 (476). С. 72–78. **4.** Хахлюк А., Біляцкий С. На роботу за кордон. *Політика і час.* 2001. № 4. С. 53–58. **5.** Державна служба статистики України: офіц. сайт. URL: http://ukrstat.gov.ua. **6.** Суіменко Е., Семашко О., Сакада М. Особливості працевлаштування столичної молоді України. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг.* 2003. № 2. С. 160–184.

ПОВЕДЕНИЕ ПОТРЕБИТЕЛЯ И РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ В УКРАИНЕ

УДК 366.1:658.8:004.738.5(477)

Демченко А. Т.

Студент 1 курса
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрена проблема современных потребителей и производителей – проблема влияния активно развивающихся социальных сетей на уровень потребления и продаж. Проанализированы изменения в модели поведения современного потребителя и связанные с этим перспективы для предпринимателей.*

Ключевые слова: *модель поведения потребителя, продажи через интернет, социальные сети.*

Анотація. *Розглянуто проблему сучасних споживачів і виробників – проблему впливу соціальних мереж, що активно розвиваються, на рівень споживання і продажу. Проаналізовано зміни в моделі поведінки сучасного споживача і пов'язані з цим перспективи для підприємців.*

Ключові слова: *модель поведінки споживача, продаж через інтернет, соціальні мережі.*

Annotation. *This article is devoted to one of the most actual problems for the modern consumer and the manufacturer – the influence of the active-developing social networks on the level of consumption and sales. To this end, we analysed changes in the behaviour of the modern consumer and the related opportunities for entrepreneurs.*

Keywords: *model of consumer behavior, Internet sales, social network.*

В условиях стремительного развития информационных технологий и интернета социальные сети заняли одно из центральных мест в жизни практически каждого современного человека. Они выполняют широкий спектр функций и являются неотъемлемой частью как социальной, так и экономической сферы, так как с их помощью мы не только контактируем с другими людьми в личных целях, а приобретаем или же продаем товары и услуги. Но это не единственный экономический аспект, который затрагивают социальные сети. С их широкой популяризацией люди все чаще попадают в ловушку нерационального спроса. Вследствие чего их поведение становится нерациональным – они совершают покупки из-за трендов, которые навязывают популярные личности и блогеры в социальных сетях. Это означает, что социальные сети уже стали не только торговой площадкой, на которой происходят различные сделки купли-продажи, а и одной из рекламных площадок, под влиянием которой происходит изменение модели поведения современного потребителя. Это говорит об актуальности изучения проблемы влияния социальных сетей на потребителя. Нельзя отрицать, что такая трансформация несет в себе как положительные аспекты, так и скрытые риски. Таким образом, целью данной статьи является выявление факторов, влияющих на поведение современного потребителя, активно использующего социальные сети, а также последствий и перспектив, которые связаны с развитием этой сферы.

Для начала хотелось бы предоставить статистическую информацию, которая доказывает актуальность данного исследования. В современном мире почти каждый человек сталкивался с покупками через интернет. Согласно статистической информации от Vision Critical, 40 % пользователей когда-нибудь покупали продукт, увидев заметку о нем в социальной сети. Поиск информации о продукте в социальных сетях приводит к покупке в 90 % случаев [1]. Половина покупок происходит в течение недели после активности в социальной сети. Фактически это подтверждает важную роль социальных сетей в процессе сбора информации, необходимой для покупки. Пользователи видят ваши посты в Facebook и других сетях, ищут отзывы, рекомендации и мнения других покупателей, переходят по ссылкам на корпоративный ресурс, а также пользуются поиском. После этого они принимают окончательное решение.

Первый аспект, который требует рассмотрения, – это проблемы социально-экономического характера, которые могут возникнуть у активного пользователя социальных сетей. В настоящее время каждый может столкнуться с подделкой, которая была разрекламирована как оригинал. Не редкими являются и случаи обмана, при которых человек, который отправил деньги, не получает обещанный товар. Пользователи часто натыкаются на рекламные посты известных личностей, которые побуждают своих подписчиков покупать товары сомнительного качества в магазинах, которые заплатили им деньги за рекламу. К сожалению, данные проблемы далеко не самое страшное, что может возникнуть у пользователя социальных сетей.

Ни для кого ни секрет, что именно молодые люди являются активными пользователями социальных сетей. Согласно с проведенным нами анализом аккаунтов, можно утверждать, что дети уже с 10 лет являются частыми

© Демченко А. Т., 2017

посетителями этих сайтов, а люди от 18 до 25 лет проводят там более семи часов в сутки. Так как большинство представителей молодежи еще не имеют окончательно сформированного мнения, они часто становятся заложниками своих идолов. В погоне за искусственным счастьем и богатством молодые люди становятся зависимыми от признания других пользователей социальных сетей и готовыми любой ценой поддерживать свою ценность относительно окружающих себя людей. Они покупают новые телефоны, дорогие часы, брендовые вещи, красивые украшения только ради того, чтобы быть не хуже тех, кто имеет большую аудиторию в социальных сетях, и поэтому являются примером для подражания. Но так как это стоит очень дорого, нередко пафосные люди – это люди с необъятными долгами. Хотя, безусловно, влияние социальных сетей на потребителя не всегда оказывается негативным.

Поэтому, учитывая вышеизложенное, а также для достижения цели данной статьи необходимо обозначить тенденции, которые сложились в поведении современных потребителей в связи с развитием социальных сетей.

Во-первых, как свидетельствуют статистические данные, пользователи, проникшись доверием к данным ресурсам, все чаще совершают покупки именно через социальные сети. Согласно [2] рекламе в социальных сетях доверяют 46 % пользователей. Этим обстоятельством активно пользуются маркетологи, рекламщики, популярные блогеры и продавцы. Во-вторых, нельзя утверждать, что увеличение роли социальных сетей имеет лишь негативные последствия. Их пользователи имеют возможность обмениваться отзывами в чатах, делясь своими впечатлениями от приобретения определенного товара или услуги с другими пользователями, а также получать бесценные рекомендации от них, что, естественно, помогает потребителям наилучшим образом оценить будущую покупку и сделать свой выбор правильным. В-третьих, указанные факты поясняют высокий процент доверия пользователей к покупкам в социальных сетях: каждый может высказать свое оригинальное мнение, дать рекомендацию или предостеречь. Треть опрошенных во время исследования компании Social Labs [3] указали, что они готовы остаться в интернет-магазине и оформить там заказ, если на его страницах есть выраженные в социальных сетях доказательства доверия со стороны других людей. А если среди этих других людей есть знакомые, уже не треть, а 62 % склонны к будущей покупке. Поэтому маркетологам необходимо использовать это, публикуя в сетях полезный и привлекательный контент, стимулируя активность в тематических сообществах и пабликах, а также поощряя шеринги и лайки.

Однако требует рассмотрения вторая сторона исследуемой нами проблемы – выгоды и перспективы для предпринимателей, которые совершают продажи через Интернет. Благодаря тому, что люди стали неким образом зависимыми от влияния социальных сетей на их решение о покупке, продажи через эти ресурсы набирают все большие масштабы. Специалисты из GfK Ukraine проанализировали, что в 2014 г. более 39 % интернет-покупателей заказывали товары и услуги через социальные сети. Для сравнения, в 2013 г. этот показатель был равен 12 % [4]. Причем товары, которые украинцы чаще всего покупают в Интернете – это одежда, аксессуары, подарки, обувь, косметика и парфюмерия. Исходя из этого, у продавцов появляется отличная возможность распространить информацию о собственном товаре (не всегда качественном) посредством социальных сетей. Они могут обратиться за помощью к популярным блогерам, чтобы те уверили своих подписчиков в отличных характеристиках рекламируемого товара, и настояли на необходимости его покупки. Также очень важным аспектом работы в социальных сетях является то, что реклама может быть максимально приближена к потребностям пользователя, соответствовать особенностям его речи и восприятия информации. Поэтому для продавцов важно не только правильно выбирать социальную сеть в зависимости от категории продукта, но и правильно распространять свой контент.

Как показывает анализ источников по проблеме исследования [1–4], на эффективность продаж через социальные сети влияет целый ряд факторов. Прежде всего, это индустрия. К примеру, Facebook лучше всего продает товары и услуги таких направлений, как фотография, спорт, косметика, здоровье, еда и одежда, бытовая техника и другие. А в Instagram хорошо продавать то, что можно «сочно» представить через фотографию: предметы искусства, книги, одежду.

Социальные сети действительно упростили продавцам решение задачи, которая состоит в том, какой товар продавать. Теперь все стало значительно проще. Необходимо просто отслеживать (или мониторить) то, о чем говорят люди в своих блогах в социальных сетях. Обращать внимание на то, что происходит вокруг, что их интересует – и применять это к товару, предназначенному к продаже.

Трендовые вещи всегда более популярны, чем стандартный ассортимент. Воспользовавшись преимуществом данной динамичной среды, продавцы имеют бесценную возможность ознакомиться в реальном времени с дискуссиями потенциальных покупателей, лучше понять потребности отдельных людей и привлечь соответственные сообщества с ценной, полезной информацией. Социальные сети вызывают доверие пользователей, а это значит, что продажи будут только расти. Чем быстрее продавец начнет пользоваться этими возможностями, тем более конкурентоспособным он будет.

Исходя из проведенных исследований и предоставленных статистических данных, можно сделать вывод, что социальные сети играют большую роль, как в жизни современных потребителей, так и продавцов. Масштабы

продаж через социальные сети с каждым годом растут, что существенным образом сказывается на моделях поведения, как потребителей, так и продавцов. Как показал анализ этих моделей, существует ряд факторов, которые имеют негативное влияние на потребительское поведение активного пользователя социальных сетей. В то же время социальные сети стали торговыми и рекламными площадками, которые способствуют развитию предпринимательской деятельности. Поэтому, по нашему мнению, следует использовать те возможности, которые дают социальные сети, и не требовать от них невозможного. При правильном использовании этого канала продвижения, результат не заставит себя ждать.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Колесниченко И. М.

Литература: 1. Исследование компании Vision Critical. URL: https://www.visioncritical.com/wp-content/uploads/2015/11/vision-critical-social-to-sale.pdf. **2.** Исследование компании The Nielsen Company. URL: http://www.nielsen.com/content/dam/nielsenglobal/eu/docs/pdf/9217_Global_Trust_in_Advertising_Report_PRINT_FINAL_RU.pdf. **3.** Исследование компании Social Labs. URL: https://www.shopolog.ru/metodichka/attracting-clients/vliyanie-zametok-v-soc-setyax-na-prodazhi-internet-magazinov/. **4.** Исследование компании GfK Ukraine. URL: http://www.gfk.com/uk-ua/rishennja/press-release/ukrajinski-onlain-pokupci-stali-aktivnishe-kupuvati-cherez-socialni-merezhi/.

ЗАПОВІТ ЯК ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ СПАДКОВИХ ВІДНОСИН

УДК 347.65.68

Демченко К. О.

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

Анотація. *Досліджено особливості заповіту як підстави для виникнення спадкових відносин. Встановлено переваги цього способу, переходу права власності від спадкодавця до спадкоємця і шляхи його вдосконалення.*

Ключові слова: *заповіт, заповідач, спадкування, спадкодавець, спадкоємці, спадок, розпорядження заповідача.*

Аннотация. *Исследованы особенности завещания как основания для возникновения наследственных отношений. Установлены преимущества этого способа, перехода права собственности от наследодателя к наследнику и пути его совершенствования.*

Ключевые слова: *завещание, завещатель, наследование, наследодатель, наследники, наследство, распоряжения завещателя.*

Annotation. *The article explores the features of the will as the basis for the emergence of hereditary relations. The advantages of this method, the transfer of ownership from the testator to the heir and ways to improve it.*

Keywords: *bequest, legator, inheritance, heritors, inheritance, directions of a legator.*

Спадкування як найдавніший інститут права був і є актуальним з позиції його дослідження, розвитку та вдосконалення, оскільки стосується особистих інтересів людини. Він в усіх правових системах, як стародавніх, так і сучасних, виступає як один із тих їх структурних елементів, що має велике значення з точки зору своєї суспільної необхідності. Його значущість обумовлюється також тим, що об'єктом спадкування переважно є право власності, яке завжди уособлювало низку питань дискусійного характеру з приводу своєї юридичної і фактичної приналеж-

© Демченко К. О., 2017

ності до певного кола суб'єктивних відносин. Наразі, що залишається після смерті власника, кому має перейти майно і в якому порядку та обсязі – всі ці проблеми спадкового права з найдавніших часів і до нашого часу залишаються в центрі уваги суспільства та держави, законодавців і дослідників, і окремо кожної людини, оскільки тією чи іншою мірі зачіпають її інтереси.

Важливим залишається питання охорони інтересів спадкодавця, виконання його волі, якщо вона була заявлена у заповіті, оскільки останнім часом цьому питанню приділяється незначна увага.

Аналізуючи норми сучасного цивільного законодавства, що регулюють відносини між спадкодавцем і спадкоємцями, доходимо висновку, що законодавцем були внесені зміни щодо правового регулювання видів спадкування. Саме спадкуванню за заповітом надає перевагу сучасне цивільне законодавство. Тому, враховуючи результати досліджень і висновки науковців і юристів-практиків, які займалися чи займаються проблемами спадкового права, – Т. Чепіги, А. Сторожука, В. Серебровського, Є. Фурси, М. Проніної, А. Нємкова, М. Гордона, М. Барщевського, П. Нікітюка, З. Ромовської та інших, – спробуємо проаналізувати деякі аспекти сучасного регулювання спадкових відносин, що виникають на підставі заповіту.

Спадкове право України як інститут цивільного законодавства поділяється на дві частини (підінститути) – спадкування за заповітом і спадкування за законом. Але є підстави стверджувати, що загальним видом спадкування є спадкування за законом, а спадкування за заповітом є спеціальним видом спадкування. Дозволивши фізичній особі складати заповіт, законодавець зобов'язав її дотримуватись норм чинного законодавства, обмежуючи тим самим її волю під час вирішення питань, пов'язаних із визначенням осіб, до яких можуть перейти належні йому майнові та деякі немайнові права у випадку своєї смерті.

У зв'язку з цим спадкування за заповітом в об'єктивному розумінні можна визначити як складову частину цивільно-правового інституту «спадкове право», норми якої регулюють відносини, що виникають у разі укладання фізичною особою належним чином оформленого правочину щодо зміни встановленого законом порядку переходу до інших осіб належного їй майна або вирішення долі інших належних їй благ у випадку свої смерті.

Але, незважаючи на обмеження прав фізичної особи при укладанні нею заповіту, закон надає їй широкі можливості при вирішенні питань подальшого правонаступництва. Інакше кажучи, у неї є широкі можливості щодо вибору майбутніх спадкоємців, визначення майна, яке буде складати спадщину, тощо. Саме за допомогою заповіту фізична особа може вирішувати питання майбутнього переходу її майна до інших осіб, втілюючи таким чином в життя своє суб'єктивне право власника.

Заповіт – це особисте розпорядження фізичної особи на випадок своєї смерті (ст. 1233 ЦК) [1]. Скласти заповіт означає визначити осіб, які можуть стати правонаступниками заповідача у разі його смерті. Таке визначення є нічим іншим як волевиявлення. А волевиявлення – це дія. В основі заповіту лежить дія, яка може бути представлена однією або кількома особами. Прикладом укладання заповіту кількома особами є заповіт подружжя. Незалежно від того, скільки осіб беруть участь в укладанні заповіту, він є одностороннім правочином, хоча сам по собі передбачених наслідків не породжує.

Він виступає лише первинним фактом, який у поєднанні з іншими юридичними фактами – відкриття спадщини і згодою спадкоємців прийняти її – приводить до виникнення правовідношення: спадкоємці за заповітом закликаються до спадщини.

У літературі робиться висновок, що заповіт є строковим правочином, оскільки смерть заповідача є неминучою, і законом встановлюється строк для прийняття спадщини. Оцінюючи цей висновок, бажано звернути увагу на таке. Враховуючи, що правочином може бути лише правомірна дія, спрямована на досягнення певного ефекту, то є очевидним, що заповіт спрямовується не на настання смерті заповідача. Заповідач не сумнівається в тому, що помре. Складаючи заповіт, він ставить перед собою мету – визначити осіб, яким перейде визначене ним майно після його смерті.

Незважаючи на особливості заповіту як правочину, на нього розповсюджуються загальні вимоги, додержання яких є необхідним для чинності правочину (ст. 203 ЦК).

Однією з таких вимог є вимога про те, що фізична особа, яка вчиняє правочин, повинна мати необхідний обсяг цивільної дієздатності, інакше кажучи – мати повну цивільну дієздатність. На нашу думку, укладати правочин мають право не тільки повнолітні особи, а й ті, кому хоч і не виповнилося 18 років, але була надана повна цивільна дієздатність.

Наявність свідків під час засвідчення заповіту – нововведення сучасного цивільного законодавства. Це один зі способів запобігання вчиненню заповіту під впливом насильства чи погрози, уникнення впливу на волю заповідача з боку спадкоємців чи осіб, котрі засвідчують заповіти, полегшення доведення дійсності заповіту тощо.

Відповідно до загальних правил за бажанням заповідача його заповіт може бути засвідчений у присутності свідків. Однак законодавством встановлені випадки, коли така процедура є обов'язковою. Наявність свідків вимагається у випадках засвідчення заповіту посадовими, службовими особами, які були зазначені вище, а також

у разі, коли заповіт записується за вказівкою заповідача нотаріусом, а сам спадкодавець не може прочитати заповіт уголос через фізичні вади. В обох випадках свідків має бути не менше, ніж два.

Свідками можуть бути тільки особи з повною цивільною дієздатністю. Цивільним кодексом України встановлено вичерпний перелік осіб, які не можуть бути свідками:

- нотаріус або інша посадова, службова особа, котра засвідчує заповіт;
- спадкоємці за заповітом;
- члени сім'ї та близькі родичі спадкоємців за заповітом;
- особи, які не можуть прочитати чи підписати заповіт. Останнє правило встановлене тому, що свідки повинні вголос зачитати заповіт і поставити на ньому свої підписи. До заповіту додають відомості про свідків.

Ще одним нововведенням цивільного законодавства є поділ заповітів на види: секретний заповіт, заповіт з умовою, заповіт подружжя.

Свої особливості має посвідчення секретних заповітів. Найбільш істотною особливістю є та, що нотаріус посвідчує секретний заповіт без ознайомлення з його змістом. До того ж нотаріус повинен роз'яснити заповідачу, що текст заповіту має бути викладений таким чином, щоб розпорядження заповідача не викликало неясностей чи суперечностей після відкриття спадщини.

Посвідчуючи таким чином секретний заповіт, нотаріус діє всупереч вимогам ст. 47 Закону України «Про нотаріат», згідно з якою для вчинення нотаріальних дій не приймаються документи, які не відповідають вимогам законодавства або містять відомості, що принижують честь, гідність і ділову репутацію юридичної особи, які мають підчистки або дописки, закреслені слова чи інші незастережені виправлення, документи, текст яких неможливо прочитати, а також документи, написані олівцем [2]. Звичайно, зазначені недоліки можуть бути притаманні секретному заповіту, вкладеному в конверт заповідачем, а роз'яснення нотаріуса про дотримання вимог щодо тексту заповіту можуть бути і несприйняті заповідачем.

Насправді в Україні, як і в деяких інших країнах, нотаріус не посвідчує секретний заповіт, а посвідчує лише підпис особи на конверті, зі слів якої можна уявити, що там знаходиться заповіт. Це дає підстави погодитись з висновком Ю. О. Заіки про те, що секретний заповіт укладається у простій письмовій формі, оскільки заповідач сам його складає і особисто підписує [3, с. 56]. Таким чином, законодавець фактично легалізує просту письмову форму заповіту.

Оскільки заповіт є особистим розпорядженням фізичної особи, заповідач має право відповідно до закону (ст. 1242 ЦК України) скласти заповіт із умовою [1]. Це означає, що заповідач може обумовити виникнення права на спадкування в особи, призначеної у заповіті, наявністю певної умови, як пов'язаної, так і не пов'язаної з поведінкою цієї особи. Такою умовою може бути: наявність інших спадкоємців, мешкання в певному місці, народження дитини, припинення антигромадського способу життя тощо. Головне, що вона повинна бути реалізована на час відкриття спадщини. Слід зазначити, що умова, визначена в заповіті, є нікчемною, якщо вона суперечить закону чи моральним засадам суспільства.

Особа, призначена в заповіті спадкоємцем, не має права вимагати визнання умови недійсною на тій підставі, що вона не знала про неї або якщо настання умови від неї не залежало.

Ще одним видом заповіту є заповіт подружжя. Відповідно до закону подружжя має право скласти спільний заповіт щодо майна, яке належить йому за правом спільної сумісної власності.

Отже, відносини спадкування за заповітом на сьогодні активно розвиваються у зв'язку з об'єктивною необхідністю розпорядження власним майном особами, які вирішили реалізувати своє право на заповіт. Як свідчить практика, існують певні прогалини, які потребують усунення. Також існує необхідність врегулювання спірних відносин, під час вирішення яких вважається за доцільне використовувати напрацювання вітчизняних цивілістів і досвід іноземних держав.

В українському спадковому праві роль заповіту є складною і багатогранною, оскільки він не лише виконує волю заповідача, а й забезпечує охорону прав і законних інтересів спадкоємців, інших зацікавлених осіб, здійснює управління спадщиною тощо. Виконавець заповіту призначається заповідачем, спадкоємцями або з їх ініціативи – судом, а у разі відсутності спадкоємців – нотаріусом. Виконання обов'язків виконавця заповіту є добровільним, оплатним і контрольованим із боку спадкоємців.

Вивчення досвіду іноземних держав у сфері регулювання спадкових відносин дозволяє, з нашої точки зору, певним чином удосконалити норми ЦК України, а саме:

- урегульовувати положення про те, що норма, згідно з якою особу усунено від права на спадкування у одного спадкодавця, не усуває цю особу від права бути спадкоємцем у іншого спадкодавця;
- визначити інші умови визнання заповіту таким, що втратив чинність: якщо особа, на користь якої складено заповіт, помре раніше заповідача; якщо спадщина втрачена за життя заповідача чи відчужена ним; якщо єдиний спадкоємець відмовився від прийняття спадщини.

Питання спадкування за заповітом неповнолітніх потребує подальшого вдосконалення в сучасних соціально-економічних умовах. В результаті розвитку ринкових відносин, закріплення за фізичними особами права приватної власності на майно, коло суб'єктів, які можуть переходити в порядку спадкового правонаступництва, значно розширяється. Своєю чергою, потребує удосконалення сучасна нормативна база України щодо спадкових відносин, яка має адаптуватися до законодавства країн Євросоюзу.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Цивільний кодекс України: Закон України від 16. 01.2003 № 435-IV // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://meget.kiev.ua/kodeks/grazdanskiy-kodeks/glava-85/. **2.** Про нотаріат: Закон України від 06.10.2016 № 47-VIII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3425-12. **3.** Заіка Ю. О. Спадкове право в Україні. Становлення і розвиток: монографія. Київ: КНТ, 2007. 288 с.

THE ROLE OF MOTIVATION IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

UDC 331.108

K. Demchenko

The 3-d year student
of the economics and law faculty of KhNEU S. Kuznets

Annotation. *This article deals with the role of motivation within the Human Resources Management activities on the examplesthe United States of America and the Czech Republic companies. The effective elements of increasing employees' motivation in these companies are discussed.*

Keywords: *motivation, human resource, communication, employers, business environment.*

Анотація. *Розглянуто роль мотивації в рамках діяльності з управління людськими ресурсами на прикладах досвіду компаній Сполучених Штатів Америки та Чехії. Проаналізовано компанії цих країн, а саме складові ефективного підвищення мотивації працівників цих компаній.*

Ключові слова: *мотивація, людський ресурс, комунікації, роботодавець, бізнес-середовище.*

Аннотация. *Рассмотрена роль мотивации в рамках деятельности по управлению человеческими ресурсами на примерах опыта компаний Соединенных Штатов Америки и Чехии. Проанализированы компании этих стран, а именно составляющие эффективного повышения мотивации работников этих компаний.*

Ключевые слова: *мотивация, человеческий ресурс, коммуникации, работодатель, бизнес-среда.*

Nowadays motivation for employees' plays an important role in the business environment. It is evident that the lack of motivationis very clear to understand that the cultural environment has a great effect on practices that are used to enhance employees' motivation.

A great contribution to the role of motivation in human resource management was made by different scholars such as P. Stephen Robbins, A. David, F. Herzberg, B. Mausner, M. Latham.

The aim of this paper is analysis of the role of motivation in human resource management system activities on the examples the United States of America and the Czech Republic companies.

© K. Demchenko, 2017

To achieve this aim, it is necessary to consider the theoretical bases and practical application of motivation within Human Resources Management (HRM) practices. The descriptive method is widely used.

It is generally acknowledged that every organization deals with what should be done to achieve sustained high levels of work through its workforce. People are the most valuable as set in organization. The goal of most companies is to benefit from positive employee behave our in the workplace by promoting a beneficial situations for both the company and workers.

As P. Stephen considers, unsatisfied employees produce unsatisfactory results. Therefore, it is very vital for top management to take care of their employees to ensure that they are satisfied with their jobs. When they are satisfied, they strive for achieving the company's goals and aims [1].

According to the surveys that were conducted by P. Stephen, there is arising number of companies that pay high attention to the employees' motivation, because motivation determines the employees' attitude towards work. Especially nowadays, a job satisfaction is a determiner, which started to be quite frequently monitored by both American and Czech companies. As an example, in the Czech Republic, the interest of employers in this determiner is lower than in A. David.

The more employers are interested in their employees, the more employees are satisfied with their jobs. Even though, the employee's motivation is a very important factor and can determine the willingness of an individual to work harder. An adequate method how to measure it is not still found. Employers have to rely on surveys focused on job satisfaction, which show them whether their staff are content in their companies and can find out what can stimulate employees to work more efficiently. The problem with internal motivation is that it is not possible to analyze, because a person either wants to work hard or does not want to work at all. As was pointed out by J. Baldoni [2], the first important step is to choose the right person for the job and then find the best way to enhance the effort the employee puts in the job.

In view of it, there are various stimulation factors that influence employees' job satisfaction and job performance and which are in charge of HRM. According to Mausner B., the most influential HRM activities are training, communication and remuneration. Majority of successful companies see their employees as the most valuable asset they have and thus, they try hard to keep them satisfied with the job. We agree with the suggestion, that the main aim of a company is not to have a satisfied staff, but to show high profits, because these two factors are closely tied. So, an organization has to observe both factors. One of such factors is training among workers.

Training is necessary a company to have employees that are innovative and are able to deal with arising changes on the market and communication is important for the company to be informed about employees' concerns. It is not surprising that companies invest different amount of money in training, because changes in business environment are not the same for each business field. The conducted survey has shown that Google, the best employer in the United States, and IKEA, the best employer in the Czech Republic, provide training for their employees to different extent. It is clear that Google has to provide more extensive training so that its employees' knowledge stays up-to-date. In IKEA, the amount of training is lower, about 40hours per year, which is not insufficient for a company operating in the retail industry [3].

In the United States, employees are more satisfied with internal communication than in the Czech Republic. According to J. Baldoni, the main problems Czech companies have to face is in the attitude of Czech managers, who often overlook the importance of bottom-up communication, where employees have the possibility to express themselves [4].

The last and very broad HRM activity this paper analyzed, was remuneration. It is the most powerful tool in stimulating employees to work more efficiently. The companies can use various incentives, tangible and intangible, and according to their own experience can find out which incentives work best for their employees. Apart from training and communication, remuneration is very subjective, because it works only when the rewards are in accordance with the employees' expectations. On the other hand, remuneration without sufficient internal communication does not have the desired effect. To choose the best incentives, a manager has to be aware of employees needs, and this information can be only obtained from mutual communication.

Google came up with a new way of helping its employees to join their personal and work life better. Not only does it provide on-side childcare, a doctor, but it also offers to do laundry and dry-cleaning in their complex free of charge. Then there is the possibility for employees to devote 20 percent of their working time to their own projects, which is very rare. IKEA also provides its employees with various benefits but in comparison with Google, it does not prove this company provides its employees with anything special. Talking about remuneration, we have to claim that Google is much more innovative and generous than IKEA as IKEA gives its employees benefits that are very common nowadays. This is also one of the reasons these benefits are losing their power to attract new employees.

Let us consider the advantages of Google and IKEA. Google is much more interested in qualified workers with a degree from a college or university. They are open to extend their employees' qualification by reimbursing their tuition that is relevant to the employees' job position. But IKEA is quite opposite when speaking about the necessary qualification for the job. It does not think it is crucial to have employees with a high education. Google really tries hard to keep their staff satisfied at work and with the company. Google really tries hard to keep their staff satisfied at work and with

the company. Annual bonuses at Google range up to 25-30%. IKEA does not offer as broad benefits to its employees as Google, but there are certainly some advantages for employees working for IKEA. They receive 15 % discount on company products

To some it all up, the advantages are to enhance the employees' satisfaction Google renders free lunch and dinner every day, free shuttle to various locations in California and employees are welcome to do laundry in the «Googleplex» at no charge. Among other great benefits we can add a trip, a summer picnic, and sauna.

Employees are also given one extra week of holidays after a five – year employment in IKEA.

In conclusion we should say that the research proves that HRM is a very important unit in an organization and that its activities have a long-term effect on the company's success. The work revealed that HRM in the United States is more developed than HRM in the Czech Republic. The biggest differences between the HRM systems in these countries are in company's internal communication and incentives, where American companies are far ahead. It also shows that remuneration practices cannot be applied globally, because every country has its own culture, habits and political situation. Due to the globalization, we can state that the differences between both countries will be slowly disappearing and one day may vanish completely.

Supervisor – Doctor of Pedagogicals, Professor Borova T. A.

Literature: 1. McGregor D., Cutcher-Gershenfeld J. The human side of enterprise, annotated edition. New York: McGraw Hill.2006. 480 p. **2.** Baldoni J. Motivation Secrets.Great Motivation Secrets of Great Leaders. URL: http://govleaders.org/motivation_secrets.htm. **3.** Tietjen M. A., Myers R. M. Motivation and job satisfaction. *Management Decision.* 1998. Vol. 36, no. 4. P. 226–231. **4.** The Social Studies Help Center: What was the effect of the industrial revolution on factory workers? URL: http://www.socialstudieshelpcom/USRAWorkersLiveshtm.

ІННОВАЦІЙНИЙ МАРКЕТИНГ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

УДК 330.341.1

Драч Л. В.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Актуальність цієї теми полягає в тому, що інноваційний розвиток стає більш ефективним способом конкурентної боротьби підприємств на внутрішньому та зовнішньому ринках.*

Ключові слова: *інноваційний розвиток, внутрішній ринок, зовнішній ринок.*

Аннотация. *Актуальность данной темы заключается в том, что инновационное развитие становится более эффективным способом конкурентной борьбы предприятий на внутреннем и внешнем рынках.*

Ключевые слова: *инновационное развитие, внутренний рынок, внешний рынок.*

Annotation. *The urgency of this topic lies in the fact that innovation development becomes more effective way of competitive struggle of enterprises in the domestic and foreign markets.*

Keywords: *innovation development, internal market, external market.*

© *Драч Л.* В., 2017

Постановка проблеми. Кожне підприємство, яке функціонує в складному соціально-економічному середовищі, повинне постійно створювати та впроваджувати різні інновації, які забезпечать ефективність у ринкових умовах. При цьому розробка та впровадження інновацій на підприємстві вимагають конструктивних рішень, а іноді і загальної перебудови організаційних структур менеджменту.

Актуальність цієї теми полягає в тому, що інноваційний розвиток стає більш ефективним способом конкурентної боротьби підприємств на внутрішньому та зовнішньому ринках, тому маркетингова діяльність як частина менеджменту підприємства є найбільш чутливою до інновацій, оскільки вона є специфічним «посередником» між зовнішнім і внутрішнім середовищами. Саме тому фахівці з маркетингу повинні володіти особливими фаховими здібностями для роботи в інноваційному середовищі. Насамперед вони повинні вміти в короткі терміни проводити системний аналіз ринкової ситуації й оцінювати інноваційний потенціал підприємства, використовуючи доступну інформацію про різні сторони виробничо-господарської діяльності фірми.

Аналіз досліджень і публікацій. Сьогодні розробкою ідей інноваційного маркетингу займаються як і провідні теоретики маркетингу Ф. Котлер [1], Д. Кревенс, так і дослідники інноваційного менеджменту, котрі в своїх роботах виділяють маркетинг як один із визначальних чинників забезпечення успіху інноваційного продукту на ринку, зокрема: Е. Голубков, Г. Гольдштейн, Н. Ілляшенко, М. Матвіїв, Я. Матковська, Л. Оголева, А. Павленко, М. Портер, А. Старостіна.

Поняття «інновація» у сучасній літературі зустрічається в різних інтерпретаціях, які можна розділити на дві групи – як процес або результат, що полягає в комплексі заходів щодо перетворення попередньої або появи нової діяльності на основі знань.

Однак аналіз публікацій з теми дослідження показав, що у більшості випадків ще не отримали достатньо повного наукового осмислення нові теоретичні підходи до інноваційного маркетингу як самостійного напрямку маркетингу, що в сучасній вітчизняній економічній науці є відсутнім єдиний концептуальний підхід до формування видової характеристики інноваційного маркетингу. Залишаються нерозкритими питання теоретичного осмислення інноваційного маркетингу підприємства, його специфіка та умови його успішного розвитку.

Постановка завдання. Метою статті є спроба проведення теоретичного осмислення розвитку інноваційного маркетингу підприємств України, виявлення основних проблем, а також визначення завдань для їх подолання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Інноваційна діяльність у сфері маркетингу спрямована на практичне використання наукового, науково-технічного результату й інтелектуального потенціалу співробітників із метою отримання нової або радикально поліпшеної виробленої продукції, технології її виробництва та задоволення платоспроможного попиту споживачів у високоякісних товарах і послугах, вдосконалення соціального обслуговування [5, с. 4].

Інноваційна діяльність є основним важелем перетворення соціально-економічних процесів, результати якої трансформують продуктивні сили суспільства.

Головним принципом маркетингової діяльності інноваційного підприємства є прагнення не тільки до наукового результату, але і до його товарної форми. Інакше кажучи – не проштовхувати на ринок те, що вийшло в результаті розробки, а розробляти те, що споживачі очікують побачити на ринку. Ще до початку розробки інноваційного продукту слід визначити, кому він призначається, які традиційні або нові потреби він буде задовольняти і які проблеми покупця у змозі вирішити. При такому підході розробка нового продукту (послуги, технології) буде хорошим початком правильного позиціонування.

Аналіз позиціонування продуктів найбільш успішних інноваційних фірм показує, що сучасний інноваційний продукт, крім конкретних побажань покупця, повинен відповідати таким критеріям: наукоємність, запатентованість, сертифікація, відповідність екологічним вимогам, ергономічність, гарантійний строк використання, сервісне обслуговування.

Існують чотири типи інновацій, що охоплюють широкий діапазон змін, характерних для діяльності підприємств: продуктові, процесні, організаційні та маркетингові. Продуктові інновації передбачають значні зміни у властивостях вироблених товарів і послуг. Сюди включаються як зовсім нові товари та послуги, так і значно удосконалені продукти з уже наявних. Процесні інновації відбуваються, коли простежуються значні зміни в методах виробництва та доставки. Організаційні інновації властиві до сфери впровадження. Це можуть бути зміни у діловій практиці, в організації робочих місць або в зовнішніх зв'язках підприємства. Маркетингові інновації включають реалізацію нових методів маркетингу та передбачають зміни в дизайні й упаковці продукту, його просуванні та розміщенні, методах встановлення цін на товари та послуги.

Підвищена увага до інновацій та інноваційного управління зумовлена викликами сучасного суспільства, адже втілення інноваційних процесів у нових продуктах і новій техніці є основою його соціально-економічного розвитку. Інноваційне управління є надзвичайно складним, тому для аналізу закономірностей розвитку інноваційних процесів потрібні фахівці – інноваційні менеджери, які займаються різними організаційно-економічними аспектами нововведень. Їх головне завдання в управлінні інноваціями – просування інноваційного процесу, прогнозування можливих перешкод і визначення шляхів їх подолання.

Інноваційний маркетинг – це діяльність щодо створення та використання інтелектуального продукту, доведення нових оригінальних ідей до реалізації їх у вигляді готового товару на ринку та способів його презентації споживачеві. Його доцільно позиціонувати як маркетинг нових інформаційних технологій у підприємницьких, державних і муніципальних структурах.

Об'єктом в інноваційному маркетингу виступає сама інновація. Метою інноваційного маркетингу є маркетинговий супровід цієї інновації на ринку. Інновацією може виступати товар або послуга.

Розширюючи та доповнюючи це поняття, Я. Матковська використовує термін «маркетинг комерціалізації інновацій», розглядаючи інновацію з позиції «комерціалізації» або здатності приносити економічну вигоду, прибуток тому, хто її реалізує [4].

На думку Я. Матковської, поява маркетингу комерціалізації інновацій зумовлена, по-перше, об'єктивними, не залежними від маркетингової діяльності обставинами (глобальні умови розвитку конкуренції на світових ринках, перспективні обставини переходу до інноваційних технологій економіки, ринкові обставини, що вимагають розвиток інновацій), а по-друге, власне маркетинговими обставинами, які «визначаються необхідністю як розвитку маркетингу в цілому, так і формування специфічних маркетингових підходів» [4].

Його особливості обумовлені двома чинниками:

1) наявністю нових продуктів;

2) наявністю нових операцій (технологій), що виставляються на продаж.

Інноваційний маркетинг – це системний підхід продуцентів до управління виробництвом інновацій та посередників (продавців) до управління реалізацією інновацій, а також покупців до управління придбаними інноваціями. Це процес, який включає у себе планування виробництва інновацій, дослідження ринку, налагодження комунікацій, встановлення цін, організацію просування інновацій та розгортання служб сервісу.

Інновації є не тільки технічною, виробничою та комерційною категорією, у ній також реалізується і творчий потенціал підприємства. Як відомо, основними чинниками розвитку інноваційної діяльності є конкуренція, зростаючий науковий і технічний потенціал, зміна споживчої поведінки та динамічні процеси глобалізації. Тобто процес управління інноваційною діяльністю знаходиться в постійному розвитку, для успішної реалізації інноваційних процесів є необхідною взаємодія всіх підрозділів підприємства, а також орієнтування кожного з учасників на ринок і кінцевого споживача. Таким чином, інноваційна діяльність визначає перспективи розвитку бізнесу, його місце на локальному, національному і на міжнародних ринках.

Окремі науковці, досліджуючи зміст інноваційного маркетингу, відносять його до категорії організаційно-управлінських інновацій. На думку авторів, інноваційний маркетинг включає такі категорії:

- форми та методи просування науково-технічних інновацій і формування нових ринків (вторинних інновацій у сфері маркетингу, що обумовлені процесом науки, техніки та технології);
- нові способи стимулювання споживчої активності (чисті організаційно-управлінські інновації в галузі маркетингу);
- комбіновані підходи у маркетингу, що включають обидва перерахованих вище напрямки у сфері маркетингових інновацій [6].

У цій класифікації інноваційний маркетинг також розглядається у двох аспектах:

1. Як окремий товар (при впровадженні значних змін в упаковку, або змін у дизайн);

2. Як інноваційна маркетингова технологія, котра використовується при організації супроводу інновації на ринку (реалізація нової маркетингової стратегії, використання нових прийомів із просування, використання нових каналів продажу, впровадження нових концепцій презентації, використання нових цінових стратегій).

Основними принципами інноваційного маркетингу є:

- всебічне вивчення ринку, попиту, смаків і бажань споживачів-інноваторів;
- застосування пропозиції інноваційних продуктів до вимог інноваційного ринку;
- вплив на ринок і попит в інтересах підприємства, виробника інноваційних товарів і послуг.

Отже, під терміном «інноваційний маркетинг» слід розуміти маркетингові зусилля, спрямовані на створення, накопичення, оновлення, поширення та ефективне використання знань у всіх формах їх прояву як специфічного продукту, споживча цінність якого визначається не тільки попитом і пропозицією, а й сукупністю маркетингових зусиль, спрямованих на просування його на ринок.

Маркетингові дослідження ринку інноваційних продуктів повинні містити:

- формування ідей;
- акумулювання усього розмаїття можливих ідей, котрі репрезентують комерційну або іншу цінність;
- оцінку ідей, коли відбувається відбір ідей за основними критеріями (новизна, конкурентоспроможність, практична цінність, приблизна вартість реалізації).

За результатами маркетингових досліджень ринку інноваційних продуктів розробляється стратегічний план реалізації тієї чи іншої ідеї, що пройшла попередній відбір. Науково-технічну діяльність підприємства складають:

- створення науково-технічної продукції;
- проведення прикладних досліджень науковими установами;
- використання науково-технічної продукції, що передбачає можливість патентування та ліцензування.

На стадії маркетингового випробування нової техніки вживають такі маркетингові зусилля:

- проводять вивчення реакції ринку на нововведення;
- при позитивній реакції приймається рішення про розробку товарного знаку;
- вивчають можливості збуту нової продукції на ринку.

Заключним етапом організації інноваційного маркетингу є маркетинговий аналіз результатів реалізації нововведень.

Своєю чергою, джерелами знань і досвіду, необхідних для інноваційної маркетингової діяльності, є: контакти зі споживачами, торговими агентами, дилерами й іншими посередниками (вивчення споживчого попиту); моніторинг та аналіз поведінки конкурентів у частині їх стратегії та діяльності, пов'язаної з вивченням споживчого попиту; знайомство та вивчення праць учених-дослідників, що займаються винаходом або пошуком нових матеріалів, товарних властивостей, які можуть призвести до створення нової продукції або послуг; контакти з безпосередніми працівниками підприємства-виробника товару або послуги, залучення їх у процес пошуку інноваційних маркетингових ідей. Таким чином, в інноваційному бізнесі питання організації маркетингової діяльності мають принципове значення [5, с. 7].

Особливу увагу в інноваційному маркетингу потрібно приділяти зв'язку всіх груп працюючих всередині підприємства, з постачальниками і, перш за все, з клієнтами. Як правило, провідна роль відводиться маркетинговим службам, котрі займаються формуванням мережі продажів, організацією рекламної кампанії, виставок, презентацій, пробних, пільгових і прямих продажів, створенням сервісного та гарантійного обслуговування, але тільки в тісній взаємодії з іншими службами та формуванням у співробітників менталітету, націленого на інновації. Це завдання вирішує середовище, в якому буде заохочуватися обмін зв'язками, інформацією та досвідом між усіма учасниками [7, с. 225].

Впровадження маркетингових інструментів управління інноваційною діяльністю стає однією з основних причин успіху сучасних новинок. Маркетингові інновації можуть виступати окремим товаром, бути технологією інноваційного маркетингу, а також бути наслідком інших видів інновацій [8, с. 213].

Висновки з цього дослідження. Таким чином, інноваційна діяльність у сфері маркетингу є неможливою без наявності на підприємстві відповідного кадрового й організаційно-управлінського забезпечення. Кваліфіковані, творчі й амбітні співробітники, їх знання та досвід стануть у майбутньому вирішальним джерелом інновацій, а отже, і переваг у сфері конкуренції.

Впровадження маркетингових інструментів управління інноваційною діяльністю стає однією з основних причин успіху сучасних новинок. Маркетингові інновації можуть виступати окремим товаром, бути технологією інноваційного маркетингу, а також бути наслідком інших видів інновацій (технологічних, процесних, організаційних, продуктових).

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Руденко Г. Р.

Література: 1. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент. СПб.: Питер, 2006. 464 с. **2.** Ілляшенко Н. С. Організаційно-економічні засади інноваційного маркетингу промислових підприємств: монографія. Суми: Вид-во СумДУ, 2011. 192 с. **3.** Матвіїв М. Я. Інноваційний маркетинг як засіб підвищення // Інноваційний маркетинг підприємств: монографія/за наук. ред. М. Я. Матвіїва. Тернопіль: ТНЕУ, 2014. С. 71–85. **4.** Матковская Я. Коммерциализация рыночных инноваций – парадигма инновационного маркетинга. *Маркетинг.* 2010. № 4 (113). С. 39–46. **5.** Березин И. Рынок маркетинговых исследований и консалтинга: состояние, проблемы, перспективы. *Практический маркетинг*. 2011. № 2. С. 3–8. **6.** Киселев Б. Дегтярева В. Стратегические факторы успеха маркетинговых инноваций. *Маркетинг.* 2007. № 5. С. 50–59. **7.** Сухенко А. П. Новые технологии маркетинговых программ. *Маркетинг и маркетинговые исследования.* 2009. № 3. С. 224–230. **8.** Белоцерковская Н. В., Иванченко О. П. Маркетинговые инновации: подходы, виды, содержание и внедрение. *Вестник ОГУ.* 2014. № 4 (165). С. 207–214.

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ПІДХОДІВ ЩОДО ОЦІНКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 338.43:005.332.4

Дудніков М. М.

Магістрант 1 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Необхідність оцінки конкурентоспроможності аграрних підприємств визначено на державному рівні як найважливіше завдання економічної політики. Висвітлено теоретичне узагальнення наявних підходів оцінки конкурентоспроможності господарств і визначення системи ключових методів оцінки конкурентоспроможності аграрного підприємства за умови використання авторського бачення розрахунку вхідних даних.*

Ключові слова: *оцінка конкурентоспроможності, методи оцінки конкурентоспроможності аграрних господарств.*

Аннотация. *Необходимость оценки конкурентоспособности аграрных предприятий определена на государственном уровне как важнейшая задача экономической политики. Освещены теоретическое обобщение существующих подходов оценки конкурентоспособности хозяйств и определение системы ключевых методов оценки конкурентоспособности аграрного предприятия при условии использования авторского видения расчета входных данных.*

Ключевые слова: *оценка конкурентоспособности, методы оценки конкурентоспособности аграрных хозяйств.*

Annotation. *The needness to assess the competitiveness of agricultural enterprises are determined at the state level as the most important goal of economic policy. The article deals with the theoretical generalization of existing approaches to the evaluation of the competitiveness of farms and the definition of key performance evaluation methods of competitiveness of the agricultural enterprise when using the author's vision of the calculating the input data.*

Keywords: *estimation of competitiveness, methods of an estimation of competitiveness of agricultural enterprises.*

Необхідність оцінки та підвищення конкурентоспроможності аграрних підприємств визначено на державному рівні як найважливіше завдання економічної політики. Саме тому проблема об'єктивної оцінки конкурентоспроможності підприємств є актуальним питанням. Сьогоднішня ситуація розвитку національної економіки висуває якісно нові вимоги до управління конкурентоспроможністю підприємств. Такі умови, як динамічність зовнішнього середовища, підвищення рівня комерційного ризику, зниження платоспроможності населення, загострення конкурентної боротьби та скрутне фінансове становище більшості аграрних підприємств змушують управлінців шукати нові способи виживання та економічного зростання господарств. Але для того, щоб розробити механізм покращення конкурентоспроможності, насамперед необхідно максимально об'єктивно дослідити конкурентне середовище та надати якісну оцінку конкурентоспроможності певного підприємства. Саме таким чином можна розробити правильні та реалістичні шляхи поліпшення економічного стану підприємства.

Дослідженню проблем аналізу й оцінки рівня конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств присвячені наукові праці видатних учених-економістів, зокрема, М. В. Ожерельєвої В. Я. Амбросова, С. М. Кваші, О. О. Школьного, К. І. Збарського та ін. [4]. Для належного функціонування організаційно-економічного поліпшення конкурентоспроможності підприємства необхідно максимально влучне оцінювання конкурентоспроможності, що могло б урахувати інтереси всіх зацікавлених суб'єктів ринку. Однак не існує і єдиної методики оцінки. Це обумовлює неоднозначність підходів і методик оцінки конкурентоспроможності. Кожен із авторів пропонує власну класифікацію наявних методів оцінки конкурентоспроможності підприємства, однак не здійснюючи спроб їх систематизувати, передусім, які не зовсім об'єктивно оцінюють саме аграрний сектор. Оскільки на сьогодні дуже складно визначити об'єктивні вхідні дані для використання певних методів оцінки, означена проблема потребує подальшого наукового дослідження.

Метою цієї роботи виступає теоретичне узагальнення наявних підходів щодо оцінки конкурентоспроможності господарств і визначення системи ключових методів оцінки конкурентоспроможності аграрного підприємства за умови використання авторського бачення розрахунку вхідних даних.

© Дудніков М. М., 2017

Узагальнюючи наявні наукові дослідження з цього питання, наведено класифікацію всієї сукупності наявних методів оцінки рівня конкурентоспроможності підприємства (табл. 1).

Таблиця 1

Узагальнена класифікація методів оцінки конкурентоспроможності підприємства

Ознака	Методи оцінки конкурентоспроможності підприємства
За способом оцінки	Якісні
	Кількісні
За формою представлення результату	Матричні
	Графічні
	Індексні
За ступенем урахування аспектів функціонування підприємства	Спеціальні
	Комплексні
За напрямом формування інформаційної бази	Критеріальні
	Експертні
Залежно від конкретизованої мети оцінки	Позиціонування у групі
	Визначення динаміки позицій у групі
	Визначення конкурентних переваг

Якісні методи оцінки здебільшого мають невеликий ступінь математичних розрахунків, оскільки там характерна трудомісткість реалізації та дискретність оцінювань. Ці методи не надають повної можливості отримати достовірну оцінку конкурентоспроможності підприємства під час аналізу й отримання пріоритетних напрямків поліпшення конкурентних позицій на ринку.

Кількісні методи надають шанс оцінювати безпосередньо діючі шанси господарства у конкуренції за вигідні зони функціонування та приймати зважені тактичні та стратегічні рішення у діяльності [1].

Науковець Л. А. Достюк розподіляє методи оцінки конкурентоспроможності підприємства на 5 груп: методи оцінювання за ринковою часткою; матричні методи та ті, що діють лише на теорії ефективної конкуренції; методи, які діють згідно з теорією якості продукції, та інтегральні методи. Деякі автори пропонують відокремлювати такі групи методів [2]:

- що впроваджуються на аналізі порівняльних переваг;
- що базуються на теорії рівноваги фірми та галузі;
- використання теорії мультиплікатора;
- використання порівняння з еталоном.

О. Г. Сахно, спираючись на дослідження літературних джерел, розподіляє такі сукупні групи методів оцінки конкурентоспроможності підприємства [5]:

- методи, засновані на теорії конкурентних переваг;
- методи, засновані на теорії ефективної конкуренції;
- методи, в основі яких є теорія якості товару;
- матричні методи;
- інтегральний метод.

Т. М. Павлова у своєму дослідженні пропонує виокремлювати п'ять основних груп методів оцінки конкурентоспроможності: методи, які базуються на вивченні конкурентної боротьби; методи, засновані на узагальненні думок експертів; методи оцінки конкурентоспроможності виробленої продукції та конкурентоспроможності підприємства; методи, що базуються на розрахунку інтегрального коефіцієнта за фінансовими і техніко-економічними показниками; методи оцінки конкурентоспроможності підприємства на основі аналізу рентабельності, грошових потоків [4].

Отже, на основі дослідження наявних наукових підходів щодо групування вищезгаданих методів для всього комплексу діючих способів оцінювання конкурентоздатності підприємства можна розробити унікальний і коректний алгоритм – систему оцінки конкурентоспроможності підприємства.

Перш за все, запропонований комплекс методів враховує такий показник, як частка ринку. На сьогодні такий показник дуже складно оцінити та розрахувати об'єктивно. Саме тому пропонується провести дослідження ринку на основі щорічного реєстру виробників насіння та сільськогосподарської продукції на поточний та минулі роки. Проаналізувавши надані дані, можна визначати, який об'єм продукції було реалізовано кожним підприємство

у країні, незалежно від форми власності й організаційно-правової форми. Таки чином, можна визначити основних конкурентів базового підприємства, опираючись на площі посівів і середні обсяги виробництва та реалізації. Нижче приведено схему – запропонований алгоритм використання певних методів при оцінці конкурентоспроможності підприємств:

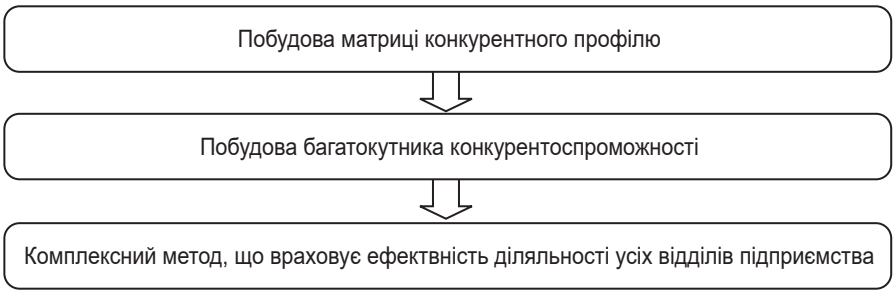


Рис. 1. **Алгоритм оцінки конкурентоспроможності підприємства**

Першим методом оцінки конкурентоспроможності базового підприємства буде побудова матриці конкурентного профілю, оскільки цей метод оцінки конкурентоспроможності вдало відображає сучасне становище господарства та його основних конкурентів. Визначивши одного основного конкурента, можна більш влучно та за ширшими параметрами оцінити конкурентоспроможність кожного господарства та графічно порівняти оцінювальні параметри. Накладаючи один багатокутник на інший, можна виявити відносні сильні та слабкі сторони.

Саме тому наступним методом є безпосередня побудова багатокутника конкурентоспроможності. Шкала оцінювання розмежується від 1 до 10 балів, а експертна група складалась з тих же осіб, що і в першому методі, але також будуть включені оцінки деяких незалежних споживачів, які більш влучно можуть оцінити сервіс і рекламу.

Але вищезгаданий спосіб не дає можливості влучно виявити результат конкурентоспроможності продукції, тому що всі критерії тлумачаться як рівнозначні для оцінювання. Отже, останнім методом дослідження конкурентоспроможності підприємства є використання методу, що враховує ефективність діяльності різних підрозділів діяльності підприємства.

Спочатку визначається та розраховується конкурентоспроможність основних видів продукції на підприємствах, що ґрунтується на основі визначення еталону та співставлення основних параметрів продукції базового господарства із еталонними значеннями господарства конкурента. Своєю чергою, параметри розподіляються за двома критеріями: якісні й економічні. До якісних входять такі параметри, як: сорт використаного насіння, місце розташування посівів, спосіб обробки та збору врожаю. До кількісних – урожайність 1 ц продукції, її ціна, виробнича собівартість, прибуток на 1 га. Потім виводиться індекс якості й економічний індекс:

$$I_{як} = \sum_{i=1}^{n} P_i \times q_i, \tag{1}$$

де $I_{як}$ – груповий показник за якісними параметрами;

P_i – одиничний показник *i*-го якісного параметра;

q_i – вага *i*-го параметра в загальній сукупності;

i – кількість параметрів, взятих для оцінювання.

Результатом використання цього методу є розрахунок інтегрального показника конкурентоспроможності продукції за окремими видами культур для більш об'єктивної оцінки конкурентоспроможності підприємства:

$$I_{кон} = \frac{K_{як}}{K_{ек}}, \tag{2}$$

де $I_{кон}$ – інтегральний індекс конкурентоспроможності товару;

$K_{як}$ – показник конкурентоспроможності за якісними параметрами;

$K_{ек}$ – показник конкурентоспроможності за економічними показниками.

Наступним етапом цього методу є безпосередній розрахунок відносних показників діяльності кожного відділу підприємств. Розрахункові відносні показники для оцінки конкурентоспроможності підприємства розподіляються на чотири критерії. До критерію ефективності виробничої собівартості відносяться: собівартість 1 ц продукції, фондовіддача, рентабельність 1 ц, продуктивність праці. Також враховуються розраховані раніше індекси якості й економічної ефективності окремих видів продукції [3]. Отже, використавши отримані значення кожного параметра та вихідного критерію (включаючи у розрахунок питому вагу кожного параметра), можна отримати інформацію щодо комплексної конкурентоспроможності підприємства.

Таким чином, можна стверджувати, що конкурентоспроможність сільськогосподарських підприємств доцільно оцінювати за допомогою приведеної вище системи методів. Цей підхід має явні переваги, оскільки дозволяє об'єднати різні аспекти розвитку підприємств регіону й отримати об'єктивну картину стану підприємств на галузевому ринку. Також важливо зазначити, що все ж таки ця тема є досить багатогранною, а саме тому у подальших дослідженнях можна виявити ще більше методів і знайти способи їх систематизації для отримання синергічного ефекту.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Гонтарева І. В.

Література: 1. Бабак А. В. Конкурентоспроможність національної економіки. Київ: Фенікс, 2008. 495 с. **2.** Достюк В. І. Чинники підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств за умов глобалізації. *Зовнішня торгівля: право та економіка.* 2010. № 3. С. 35–41. **3.** Мацибора В. І. Економіка сільського господарства. Київ: Вища шк., 2008. 209 с. **4.** Павлова Т. М. Конкурентоспроможність підприємства: оцінка та стратегія забезпечення. Донецьк: ДУЕП, 2011. 276 с. **5.** Шнипко О., Сахно О. Політика підвищення конкурентоспроможності: досвід розвинених країн та України. *Економіст.* 2006. № 8. С. 33–35.

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN THE COFFEE INDUSTRY

UDC 334.021

A. Dukach

The 3-d year student
of the economics and law faculty of KhNEU S. Kuznets

Annotation. *The article is devoted to the analysis of corporate social responsibility on the example of such famous companies in the coffee industry as "Starbucks" and "Costa Coffee". The corporate social responsibility's strategies of these companies is described in the article. The objective of corporate social responsibility and its importance are also discussed.*

Keywords: *corporate social responsibility, coffee industry, strategy, success, philanthropy, ethics, environment.*

Анотація. *Статтю присвячено аналізу корпоративної соціальної відповідальності на прикладі таких відомих компаній у кавовій галузі, як «Старбакс» та «Коста Кава». Описано стратегії корпоративної соціальної відповідальності цих компаній. Розглянуто мету корпоративної соціальної відповідальності та зазначено її важливість.*

Ключові слова: *корпоративна соціальна відповідальність, кавова промисловість, стратегія, успіх, філантропія, етика, навколишнє середовище.*

Аннотация. *Статья посвящена анализу корпоративной социальной ответственности на примере таких известных компаний в кофейной отрасли, как «Старбакс» и «Коста Кофе». Описаны стратегии корпоративной социальной ответственности этих компаний. Рассмотрена цель корпоративной социальной ответственности и определена её важность.*

Ключевые слова: *корпоративная социальная ответственность, кофейная промышленность, стратегия, успех, филантропия, этика, окружающая среда.*

© A. Dukach, 2017

In the today's business world, there are many strategies being used to run businesses and the topic of Corporate Social Responsibility has grown rapidly. People are starting to demand that companies take their social responsibility seriously. Many companies have started to engage in corporate social responsibility as a strategy in order to gain benefits that can give them an added advantage over their competitors. There have been increasing numbers of companies engaged in corporate social responsibility to run their businesses. Nowadays corporate social responsibility can drive companies to succeed in business by increasing sales volume and brand awareness [1].

The coffee industry is one of the most profitable areas of business. In many parts of the world daily coffee consumption is a luxury. It is used as a stimulant, but also for social activities. Nevertheless, coffee can determine how the ecology degraded and what social injustices exist, because using of pesticides is one of the environmental problems and some of the most dangerous ones are used in the production of coffee. As for social aspects, world market prices on coffee have been very low for about two decades. When consumers turn to socially and ecologically sustainable goods, corporations can produce these goods with economical benefits, thus a win-win situation develops for corporate profit and the social environment. Both consumer demand and the possibility for corporate profit seams to be prerequisites for corporate social responsibility. Voluntary approaches to sustainable development, such as consumer choice and corporate social responsibility, can lead to many positive changes in many sectors, including the coffee industry [2].

Therefore, the aim of this article is to analyze what factors are important for companies to develop and adapt to the idea of corporate social responsibility, and to consider how corporate social responsibility affects the success of such well-known companies in the coffee sector as "Starbucks" and "Costa Coffee".

To accomplish the aim, it is necessary to consider the theoretical bases of corporate social responsibility and describe the important parts of success in business with the help of corporate social responsibility in such coffee companies as "Starbucks" and "Costa Coffee".

So, let us consider the meaning of the term "corporate social responsibility". "Corporate social responsibility" as a term came into existence in the 1930s supposedly because Prof. A. A. Berle and Prof. C. G. Means at Harvard University, USA, wanted corporations to take responsibility after the Great Depression of 1929 [3].

Corporate social responsibility is a corporation's initiatives to assess and take responsibility for the company's effects on environmental and social wellbeing. The term generally applies to efforts that go beyond what may be required by regulators or environmental protection groups [4].

Corporate social responsibility refers to business practices involving initiatives that benefit society. There are a few broad categories of social responsibility that many of today's businesses are practicing - environmental efforts, philanthropy, ethical labor practices and volunteering. One primary focus of corporate social responsibility is the environment. Businesses regardless of size have a large carbon footprint. Any steps they can take to reduce those footprints are considered both good for the company and society as a whole. As for philanthropy, businesses also practice social responsibility by donating to national and local charities.. Next point is ethical labor practices: by treating employees fairly and ethically, companies can also demonstrate their corporate social responsibility. This is especially true of businesses that operate in international locations with labor laws that differ from those in the United States. And the last point is volunteering. Attending volunteer events says a lot about a company's sincerity. By doing good deeds without expecting anything in return, companies are able to express their concern for specific issues and support for certain organizations [5].

For learning more about the corporate social culture, it should be considered as it affects the success of such companies as "Starbucks" and "Costa Coffee".

Starbucks is an international coffee company, with over 20,000 stores in over 60 countries to date. Nevertheless, just five years ago, the company was doing poorly. This was partially as a result of the financial crisis and internal restructuring; but, generally, the company's future was "bleak." As a result of this slump, Starbucks CEO Howard Schultz launched a "Transformation Agenda," aimed at investing in the company's people. The series of initiatives launched under the agenda were centered on people, the environment, and the community. As a result of these initiatives, Starbucks recovered financially, and even exceeded its prior revenue, by 2013 [6].

Starbucks' social responsibility strategy is based on three pillars: Community, Ethical Sourcing, and the Environment. Firstly, to have a positive impact on the communities it works with and in, Starbucks develops community stores that partner with local nonprofits. The nonprofits these stores work with offer services aimed to meet the needs of the communities they are located in. Starbucks in turn donates $0.05 to $0.15 per transaction to the nonprofit partner. Starbucks has pledged to hire at least 10,000 veterans and military by 2018, and focuses on diversity and inclusion in the workplace. The company also provides training opportunities for youth in their communities. Secondly, it is ethical sourcing. It dictates the way that Starbucks purchases its products. The company is committed to ensuring that their coffee, tea, cocoa, and manufactured goods are responsibly and ethically produced and purchased. They say their "success is linked to the success of the farmers and suppliers who grow and produce products," and so they only purchase those products from farms and manufacturers that adhere to a certain standard of ethical treatment. And finally, environment. Starbucks refers to the planet as their "most important business partner," and takes a comprehensive approach to reducing their environmental impact. To do this, they build LEED certified stores, are committed to recycling and conserving

water and energy, and pursue strategies that address climate change on a global level. Generally, Starbucks tries to be as environmentally friendly as possible in every aspect of their operations [7].

Now let us consider another company "Costa Coffee". Costa Coffee is a British multinational coffeehouse company headquartered in Dunstable, Bedfordshire, and a wholly owned subsidiary of Whitbread. It is the second largest coffeehouse chain in the world behind Starbucks and the largest in Britain. Costa Coffee was founded in London in 1971 by the Costa family as a wholesale operation supplying roasted coffee to caterers and specialist Italian coffee shops. Acquired by Whitbread in 1995, it has since grown to over 3,277 stores across 31 countries. The business has 2,121 UK restaurants, over 6,000 Costa Express vending facilities and a further 1,280 outlets overseas [8].

Costa Coffee are gaining a larger consumer market and it is a very good demonstration of Corporate Social Responsibility in practice. The secret of the success of this company lies in the following factors: Environment, Rainforest Alliance, Costa Foundation and Cups. As for environment, they are constantly striving to reduce their impact on it. Wherever they can they recycle, use sustainable materials, technologically smart machinery and renewable energy. Their smart coffee machines go to sleep when they are not needed, which helps towards reducing carbon emissions. They even recycle all coffee sacks into carpet underlay. At Costa, they make the most of every one of their coffee beans. That is why through the Costa Grounds for Grounds project, customers can come into their stores to request their used coffee grounds for free. These grounds can bring your garden to life either as a natural plant fertilizer or to create a naturally balanced compost pile. With 95% of drinks requiring milk, it is essential that they offer high quality milk while supporting the British Dairy industry and safeguarding future British milk supplies. All farms are meaning the animal welfare of our dairy cows is protected and the farms they live on are always safe and operates in an environmentally responsible way. Next point is the Rainforest Alliance. Costa is the only coffee chain in the UK that only uses sustainably grown beans sourced from Rainforest Alliance Certified farms. Therefore, whenever you drink Costa coffee, you are supporting farmers and farm workers worldwide who are working to improve their livelihoods and those of their families, while protecting the planet at the same time. The Rainforest Alliance encourages farmers to grow crops and manage ranchlands in a way that looks after the land for the long-term. It also offers social, economic and environmental benefit to farmers, such as access to schools and healthcare. Thirdly, it is Costa foundation. It is an independent charity that aims to relieve poverty in coffee-growing communities. Its mission is to improve the life chances of boys and girls by providing them with the opportunity for a quality education. Foundation schools deliver both academic and extracurricular programs that enhance health, gender equality and environmental awareness. As for cups, at each advert every Costa coffee store, each cup given out is used by certified sustainable pulp and vegetable ink, instead of oil-based ink, therefore making the cup recyclable. Constant research takes place every day at Costa Coffee to try to make the cup even more eco-friendly [8].

After considering corporate social responsibility in the coffee industry in such companies as Starbucks and Costa Coffee, we can conclude that there are many similarities in both companies. In general, it is visible that for companies in a such popular industry as coffee, the easiest way to achieve corporate social responsibility. It can be done by acting as a charitable agent and by donating money to non-profit organizations that are already helping with education, health, finances and environment. These types of projects may be helpful to farmers. In addition, it is very important to use only organic coffee and milk.

It is necessary to sum up and say that these companies demonstrated high ingenuity in pursuing corporate social responsibility projects and this led them to success and rapid growth of the company.

Supervisor – Doctor of Pedagogicals, Professor Borova T. A.

Literature: 1. Starbucks with Corporate Social Responsibility. URL: http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:353800/fulltext02. **2.** Ethics and Environment in the Coffee Sector – Linking CSR to the Consumer's Power in the Context of Sustainable Development. URL: http://hj.diva-portal.org/smash/get/diva2:5391/FULLTEXT01.pdf. **3.** Advantages and Disadvantages of CSR. URL: https://myassignmenthelp.com/blog/corporate-social-responsibility-advantages-disadvantages/. **4.** Corporate Social Responsibility. URL: http://www.investopedia.com/terms/c/corp-social-responsibility.asp. **5.** What is Corporate Social Responsibility? URL: http://www.businessnewsdaily.com/4679-corporate-social-responsibility.html. **6.** Corporate Social Responsibility: How Starbucks is Making an Impact. URL: http://www.whywhisper.co/the-blog/2015/9/24/corporate-social-responsibility-how-starbucks-is-making-an-impact. **7.** What is the Role and Responsibility of a For-Profit, Public Company? URL: https://www.starbucks.com/responsibility. **8.** Costa Coffee. URL: https://en.wikipedia.org/wiki/Costa_Coffee.

ФИСКАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ ТУРКМЕНИСТАНА

УДК 336.02

Дурдыбаев И. Д.

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

Аннотация. *Рассмотрена фискальная политика Туркменистана. Исследовано, что налогово-бюджетная политика играет важную роль в достижении равновесного состояния экономики, обеспечении экономического роста и социальной защиты населения.*

Ключевые слова: *государство, фискальная политика, налог, бюджет государства, экономический рост.*

Анотація. *Розглянуто фіскальну політику Туркменістану; досліджено, що податково-бюджетна політика відіграє важливу роль у досягненні рівноважного стану економіки, забезпеченні економічного зростання і соціального захисту населення.*

Ключові слова: *держава, фіскальна політика, податок, бюджет держави, економічне зростання.*

Annotation. *The article considers the fiscal policy of Turkmenistan; the article shows that fiscal policy plays an important role in reaching the equilibrium state of the economy, ensuring economic growth and social protection of the population.*

Keywords: *government, fiscal policy, tax, state budget, economic growth.*

Актуальность темы исследования. Взимание налогов – древнейшая функция и одно из основных условий существования государства, цивилизованного и динамичного развития общества. Поэтому налоговая политика всегда занимала значительное место в деятельности государства, причем формы и методы этой политики тесно взаимосвязаны с социально-экономическим развитием общества. По мере становления рыночной экономики налоги из малозначительного и во многом формального инструмента превращаются в мощный рычаг экономической политики государства. Сегодня налоги являются не только главным источником доходов государства, но и принимают на себя функции регулирования экономических процессов. Этим и обусловлена актуальность статьи.

Анализ последних исследований и публикаций. Анализ экономической литературы показывает наличие большого интереса к изучению фискальной политики. Среди исследователей следует отметить: М. Беспалова [1], И. Ватулю [2], Л. Чернелевского [3].

Не приуменьшая значения работ, надо отметить, что многие теоретические и практические вопросы являются еще нерешенными.

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

Результаты исследования. Важную роль в достижении равновесного состояния экономики, обеспечении экономического роста и социальной защиты населения играет налогово-бюджетная политика.

Налогово-бюджетная политика является ядром экономической политики государства и отражает все его финансовые взаимоотношения с хозяйствующими субъектами и гражданами.

Учитывая, что налогово-бюджетная политика реально отражает баланс интересов государства, общества, регионов и хозяйствующих субъектов, основной ее направленностью является социальная составляющая. На протяжении почти всех лет независимости расходы, направляемые на социальные цели, превалировали над остальными и достигли уровня 65–70 % в общих расходах государственного бюджета страны.

При выборе налоговой политики прежде всего ставится цель обеспечения приемлемых как для государства, так и для налогоплательщиков условий налогообложения, создания налоговой системы, способной обеспечить государство достаточными финансовыми ресурсами для реализации широкомасштабных реформ и поддержания высокого уровня доходов граждан страны.

Дальнейшие шаги по совершенствованию налогообложения основываются на принципе снижения налоговой нагрузки на экономику.

Налоговое законодательство Туркменистана основывается на признании всеобщности и равенства налогообложения. Главной целью налоговой политики страны является стимулирование развития экономики, обеспече-

© Дурдыбаев И. Д., 2017

ние стабильного экономического роста, выравнивание налоговой нагрузки. Это достигается на основе справедливости, ясности, стабильности и предсказуемости условий налогообложения.

Высокие темпы экономического развития страны и инвестиционная активность позволили обеспечить практически по всем основным налоговым источникам рост поступлений в бюджетную систему. Общий объём налоговых поступлений с каждым годом растёт.

Основными задачами налогово-бюджетной политики в последние годы являются следующие: обеспечение макроэкономической сбалансированности и стабильности системы государственных финансов, стимулирование роста конкурентоспособности экономики, повышение бюджетной обеспеченности регионов за счёт увеличения налоговых доходов.

Так, в последние годы значительно улучшилась собираемость налоговых платежей. Их рост в большей степени был обусловлен проведенной унификацией валютного курса, что отразилось на значительном росте поступлений по налогу на прибыль.

Важным фактором для формирования устойчивой налоговой базы являются уровень и динамика развития негосударственного сектора, где валовой объём производства возрос более чем в два раза.

В дальнейшем тенденция увеличения доли доходов Государственного бюджета в ВВП сохранится на достаточно высоком и оптимальном уровне – 20–25 %. Эта задача будет достигнута за счёт расширения базы налогообложения вновь вводимых производственных мощностей, создания новых производственных комплексов, перерабатывающих отраслей, увеличения доходов негосударственного сектора экономики и улучшения налогового администрирования.

Немаловажным дополнительным источником доходной части государственного бюджета становятся неналоговые доходы (платежи от аренды государственной собственности и доверительного управления, плата за пользование государственным имуществом, рента и другие финансовые инструменты), которые в настоящее время составляют незначительную долю в общем объёме доходной части бюджета – около 2 % [4]. В то же время по мере экономического роста, проведения структурных реформ в экономике, особенно в сфере управления государственной собственностью, эти источни¬ки доходов бюджета станут более значительными.

Реформирование и реструктуризация государственных предприятий позволят улучшить управление государственным сектором экономики.

В структуре расходов Государственного бюджета Туркменистана основная доля приходится на расходы по финансированию социальной сферы.

Основными целями бюджетной политики в последние годы являются обеспечение достаточного уровня профицита государственного бюджета, снижение налоговой нагрузки при одновременном повышении собираемости налогов, выравнивание обеспеченности регионов.

Каждая система требует совершенствования с учётом изменившихся условий хозяйствования. Бюджетное законодательство Туркменистана как основа государственных финансов и инструмент макроэкономического управления также требует совершенствования. Бюджетное законодательство должно обеспечивать распределение компетенции и полномочий, создание условий для проведения эффективной макроэкономической политики.

В настоящее время Туркменистан приступил к реформированию бюджетной системы, переходу на систему программно-целевого составления бюджета, внедрение основ многолетнего планирования. В связи с этим уже в ближайшее время будут расширены цели бюджетной политики, основными из которых призваны стать:

- обеспечение общей фискальной дисциплины как на стратегическом, так и на операционном уровнях;
- распределение финансовых ресурсов в соответствии со стратегическими приоритетами;
- эффективность и результативность выполняемых Национальных программ социально-экономического развития Туркменистана.

Ориентация бюджетной системы на конечный результат позволит эффективно использовать финансовые ресурсы в стратегических приоритетных направлениях развития как в целом по стране, так и по каждой отрасли.

В настоящее время в стране осуществляется работа по подготовке проекта Бюджетного кодекса Туркменистана – единого нормативного правового акта, который станет методологической основой всей совокупности бюджетного законодательства, включая ежегодное, регламентирующее всю гамму бюджетных отношений.

Важной частью бюджетного законодательства должна стать система управления расходами, которая отражает растущие задачи государства.

При планировании Государственного бюджета страны важное внимание должно уделяться экономному и эффективному расходованию финансовых ресурсов. В условиях рынка важное значение имеют не столько доходы, сколько эффективность расходов, их снижение по мере внедрения инновационных разработок и новых технологий.

Главной составляющей расходной части бюджета является процесс распределения ресурсов и распоряжения ими при сопоставлении затрат с результатами.

Управление расходами рассматривается как сложный процесс, способствующий своевременному и действенному принятию решений относительно использования государственных средств.

Планирование распределения ресурсов связано со взвешенной оценкой будущих поступлений и затрат, связанных с мобилизацией этих поступлений, а также недвусмысленным признанием взаимосвязи между государственным бюджетом и экономикой.

Важным шагом в реформировании бюджетных расходов стало создание в конце 2008 года Стабилизационного фонда Туркменистана. Основой его создания стали средства профицита Государственного бюджета страны за прошлые годы [4; 5].

Основу экономических и финансовых реформ в нашей стране обеспечивают высокие темпы развития экономики и прирост инвестиционных ресурсов. В условиях глобализации и усиления влияния технологических и инновационных нововведений рост инвестиционной составляющей будет увеличиваться в расходах Государственного бюджета страны.

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

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

Литература: 1. Беспалов М. В. Основные направления государственной политики по поддержке субъектов предпринимательской деятельности в условиях нестабильной экономической среды. *Национальные интересы: приоритеты и безопасность.* 2015. № 3. С. 17–23. **2.** Ватуля И. Д., Ватуля М. И., Рыбалко Л. В. Налоги, сборы, платежи: учеб. пособие. Киев: Центр учеб. лит., 2006. 352 с. **3.** Чернелевський Л. М., Редзюк Т. Ю. Налоговый учет и контроль: учеб. пособие. Киев: Пектораль, 2006. 316 с. **4.** Бердымухамедов Г. Государственное регулирования социально-экономического развития Туркменистана. Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. 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/.

ПРАВОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ УВОЛЬНЕНИЯ СОТРУДНИКОВ, ВЛАДЕЮЩИХ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИЕЙ

УДК 005.95/.96:339.9

Жила Н. П.

Студент 3 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Сохранение конфиденциальной информации – это одна из важнейших задач предприятия, действующего в условиях свободной конкуренции. Даже самая минимальная текучесть кадров может причинить убыток, если бывший сотрудник разгласит тайну. Рассмотрены методы, позволяющие сберечь важную информацию при увольнении персонала.*

Ключевые слова: *право, коммерческая тайна, законодательство, интеллектуальная собственность.*

© Жила Н. П., 2017

Анотація. *Збереження конфіденційної інформації – це одне з найважливіших завдань підприємства, що діє в умовах вільної конкуренції. Навіть найменших рух кадрів може спричинити втрати, якщо колишній працівник розголосить таємницю. Розглянуто методи, що дозволяють зберегти важливу інформацію при звільненні персоналу.*

Ключові слова: *право, комерційна таємниця, законодавство, інтелектуальна власність.*

Annotation. *One of the most important tasks of the enterprise, acting in competitive environment is to save confidential information. Even the minimal movement of staff can cause losses, if ex-worker will publicize the secret. In this work we looked over methods which would help management to save important information in cause of dismissal of staff.*

Keywords: *law, trade secret? law, intellectual property.*

Практически каждая компания, вне зависимости от отрасли ее действия, имеет свою конфиденциальную информацию. Это и наработки прошлых лет по взаимодействию с поставщиками и клиентами, и финансовые отчетности, отражающие текущее положение дел, и специфика самой работы – собственные методы, делающие компанию конкурентоспособной на рынке. Все это составляет коммерческую тайну. Коммерческая тайна, согласно ст. 505 Гражданского кодекса Украины (далее – ГК Украины), это информация, являющаяся секретной том понимании, что она в целом или в определенной форме и совокупности ее составных частей неизвестна и не является легкодоступной для лиц, которые обычно имеют дело с видом информации, к которому она относится, в связи с этим имеет коммерческую ценность [1].

Вслед за появлением тайны встает и вопрос ее сохранения. Тема была и остается актуальной – как снизить риск утечки информации в условиях неизбежной смены кадров. В этой статье мы рассмотрим методы, позволяющие руководству компании обеспечить безопасность внутренних данных при увольнении сотрудников с расширенным доступом.

Целью обеспечения охраны конфиденциальной информации является, в первую очередь, создание устойчивой пошаговой схемы, позволяющей защитить коммерческую тайну сразу на нескольких уровнях.

Для начала необходимо уточнить, что являет собой конфиденциальная информация. Так, в соответствии со ст. 7 Закона Украины «О доступе к публичной информации», конфиденциальная информация – информация, доступ к которой ограничен физическим или юридическим лицом, кроме субъектов властных полномочий, и которая может распространяться в определенном ими порядке по их желанию в соответствии с предусмотренными ими условиями [2].

Конфиденциальная информация, кроме того, обладает коммерческой ценностью и недоступна для широкого круга сотрудников предприятия. Это подразумевает принятие определенных мер для ее сохранности. Так, чтобы объективно оценить возможность утечки информации при увольнении сотрудника, следует рассмотреть основные способы увольнения сотрудников.

Существуют три основных способа увольнения, предусмотренных Кодексом законов о труде Украины. К ним относится:

- по собственному желанию (ст. 38, 39);
- по соглашению сторон (ст. 36);
- по инициативе работодателя (ст. 40, 41).

Отдельного внимания требует такой способ увольнения сотрудников, как перевод сотрудника на другую должность. По сути, уходом из компании он не является, однако тоже может нести определенный риск для сохранности информации, известной по предыдущей должности.

Перевод на другую должность, разумеется, наиболее желателен для работодателя, так как оставляет возможность и дальше в известной мере контролировать деятельность сотрудника. При окончательном же уходе человека из компании рекомендуется достигнуть увольнения по соглашению сторон – как наиболее конструктивного.

При увольнении по собственному желанию необходимо выяснить как можно больше информации о причинах ухода и его будущем месте работы. Следует также выявить объем известной ему информации и проверить, чтобы увольняющийся сдал все имеющиеся у него источники конфиденциальной информации. Если сотрудник недоволен работой в компании или озлоблен – проверку следует проводить тем более тщательно.

При увольнении сотрудника по соглашению сторон, как правило, заключается соглашение о расторжении трудового договора. В соглашение может быть включен дополнительный пункт о неразглашении конфиденциальной информации и предупреждении об ответственности за разглашение.

Наиболее нежелателен для работодателя разрыв трудовых отношений по инициативе работодателя. Со стороны работодателя здесь требуется подтвержденное обоснование увольнения, кроме того, этот вид увольнения с наибольшей вероятностью вызовет недовольство бывшего сотрудника и его желание навредить.

Для защиты конфиденциальной информации во время ротации кадров работодателю следует провести ряд процедур.

Первая процедура, которую проводят еще при приеме сотрудника на работу, – это заключение договора о неразглашении конфиденциальной информации. Срок действия этого документа, как правило, длится, пока конфиденциальная информация под его защитой не утратит свою актуальность. Договор заключают на основе ст. 505 ГК Украины «О коммерческой тайне». Однако такой договор – это всего лишь один из документов для охраны коммерческой тайны, он является вершиной айсберга, точкой соприкосновения интересов работника и работодателя. Ему предшествуют другие документы, постоянно действующие на предприятии и регулирующие его деятельность. Такими документами являются:

– устав компании, где указывается ввод режима коммерческой тайны, также учредительский и коллективный договора;

– приказ об утверждении перечня информации, которая является коммерческой тайной. Руководству компании необходимо составить и утвердить перечень информации, который подлежит неразглашению со стороны сотрудников, а также ознакомить с ним сотрудников, владеющих этими данными. Следует учесть, что неразглашению обычно подлежит не только суть и текст договоров компании, но и сам факт их заключения;

– регламент обращения с конфиденциальными сведениями. Регламент может быть прописан в рамках внутреннего положения «О коммерческой тайне и правилах ее сохранения». С ним также должны быть ознакомлены сотрудники, имеющие доступ к тайне;

– разрешение на доступ / допуск к коммерческой тайне прописывается во внутренних положениях «О разрешительной системе доступа исполнителей к документам и сведениям, которые являются коммерческой тайной предприятия», «О режиме работы с коммерческой тайной сотрудников»; возможно создание и иных, подобных названным, нормативов. Эти положения могут быть составлены по аналогии с Законом Украины «О государственной тайне»;

– дополнительные соглашения при приеме на работу.

Все эти документы составляют базу, на которой в дальнейшем работодатель заключает договор о неразглашении с каждым отдельным подчиненным. Без утвержденного перечня информации, считающейся на предприятии конфиденциальной, и регламента обращения с нею договор не будет иметь достаточной силы для решения конфликтных ситуаций [3]. Однако в законодательстве не разработан перечень документов для охраны информации, нет типовых положений, основной процедуры защиты информации. Следовательно, работодатель самостоятельно разрабатывает весь комплекс документов.

В случае если превентивные методы не сработали, и утечка информации все же случилась, привлечение к ответственности возможно по ст 1643 Кодекса об административных правонарушениях Украины.

Так, ст. 507 Гражданского кодекса Украины «О коммерческой тайне» предусматривает охрану коммерческой тайны органами государственной власти.

Закон Украины «О защите экономической конкуренции» (ст. 51–55) устанавливает различные виды ответственности за причинение вреда предприятию. Он дает возможность привлечения к ответственности за разглашение конфиденциальной информации. Он определяет тяжесть привлечения к ответственности, что будет во многом зависеть от ущерба, нанесенного организации, и от того, имел ли место умышленный сбор информации, шпионаж либо разглашение произошло случайно.

Уголовный кодекс Украины позволяет привлечь к ответственности за разглашение конфиденциальной информации по ст. 231 («Незаконный сбор с целью использования или использование сведений, составляющих коммерческую или банковскую тайну») и ст. 232 («Разглашение коммерческой или банковской тайны»). Кроме того, есть возможность доказать незаконное использование интеллектуальной собственности и применить ст. 229 Уголовного кодекса Украины.

Обращение в суд является крайней мерой защиты коммерческой тайны и используется не столько для защиты, сколько для восстановления справедливости, когда тайна уже пострадала. Лучшим всегда будет предупреждение возникновения подобных ситуаций. В Украине из превентивных методов действует в основном подписание договора о неразглашении с упором на последующую в случае его несоблюдения ответственность. Опыт иностранных компаний оказывается гораздо богаче [4]. Так, в США некоторым сотрудникам после увольнения продолжают выплачивать зарплату в течение срока актуальности известной им информации. Таким образом компания стимулирует желание людей хранить тайну, пока ее срок не истечет.

Если же сотрудник увольняется с намерением создать собственную фирму, компания-бывший работодатель может предложить ему дальнейшее сотрудничество в качестве экономического партнера [5].

Таким образом, можно заключить, что при наличии на предприятии всех необходимых документов, содержащих информацию о коммерческой тайне и регламентирующих ее использование, индивидуальная работа

с увольняющимся сотрудником сводится практически к подписанию договора о неразглашении конфиденциальной информации либо включению этого пункта в соглашение о расторжении трудового договора. Также необходимо проводить ознакомительные беседы с сотрудниками на предмет правильного обращения с коммерческой тайной и информирование об ответственности, наступающей в случае ее разглашения. Свою осведомленность с материалами беседы сотрудник подтверждает подписью. Наконец, установление доброжелательных отношений с сотрудниками компании, увольнение на наиболее компромиссных условиях помогает снизить вероятность умышленного вредительства просто неудовлетворенным сотрудником.

Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент Коршакова О. Н.

Литература: 1. Про охорону прав на комерційну таємницю: Концепція проекту Закону України від 05.11.2008 № 1404-р // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1404-2008-%D1%80. **2.** Про захист економічної конкуренції: Закон України від 11.01.2001 № 2210-III// База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/ru/2210-14. **3.** Про захист від недобросовісної конкуренції: Закон України від 07.06.1996 № 236/96-ВР // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/236/96-%D0%B2%D1%80. **4.** Бойко Н. Довідник кадровика. URL: http://www.kadrovik.ua/nomer/2015-5. **5.** Аверченков В., Рытов М. Организационная защита информации: учеб. пособие. М.: Флинта, 2011. 184 с.

ПРОБЛЕМЫ МОНОПОЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ В УКРАИНЕ

УДК 33.012.434(477)

Загородняя А. Н.

Студент 1 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Монополизация экономики Украины оказывает влияние на результаты экономической деятельности. Рассмотрены особенности монополии в Украине, негативные и позитивные последствия, методы борьбы с монополизацией.*

Ключевые слова: *монополия, монополистический рынок, естественная монополия, монополизация, демонополизация, антимонопольный комитет.*

Анотація. *Монополізація економіки України оказує вплив на результати економічної діяльності. Розглянуто особливості монополії в Україні, негативні та позитивні наслідки, методи боротьби з монополізацією.*

Ключові слова: *монополія, монополістичний ринок, природна монополія, монополізація, демонополізація, антимонопольний комітет.*

Annotation. *Monopolization of Ukraine's economy influences the economic performance. Describes the characteristics of the monopoly in Ukraine, negative and positive effects, methods of dealing with monopolization.*

Keywords: *monopoly, monopolistic market, natural monopoly, monopolization, deregulation, anti-monopoly Committee.*

Актуальность темы связана с тем, что проведение эффективной антимонопольной политики является одной из важнейших задач для Украины, так как украинский рынок захвачен монопольными предприятиями, это очень

© Загородняя А. Н., 2017

негативно влияет на общее состояние экономики. В мире монополизм есть преимущественно в производственной сфере, а в Украине – почти во всех. Причиной этой особенности стала командно-административная система бывшего СССР.

В Концепции национальной безопасности одной из «экономических» угроз названо наличие монополизма производителей. «Монополия», «монополизированный рынок», «монопольная цена», «монополистический протекционизм» – все это есть антиподы обязательного атрибута рыночной экономики, без которого нельзя строить рыночные отношения, что является особенно важным для развития экономики Украины. Именно поэтому вопрос монополии является очень актуальным и значимым.

Целью исследования является определение роли монополий в Украине, анализ их влияния (положительного или отрицательного) на экономику Украины, определение целесообразности государственного (регуляторного) воздействия на естественные монополии.

В экономической теории монополия является одной из наиболее противоречивых, но в то же время одной из наиболее интересных проблем. Ведущие экономисты постоянно занимаются теорией возникновения и развития монополий. Весомый вклад в исследование проблем регулирования и формирования монопольных отношений внесли С. Авдашева, Г. Аниловская, Дж. Бейн, Дж. Вернон, В. Вискузи, Дж. Гарингтон, И. Дахно, Л. Эрхард, А. Костусев.

В Украине крупные предприятия были и должны оставаться основными в развитии экономики. Крупные монополии вносят большой вклад в ВВП страны, обеспечивают конкурентоспособность национальной экономики. Монополия часто распространяет новые, более прогрессивные формы и методы хозяйствования. Монополист может быть более инновационно активным, чем фирма в конкретной сфере, может иметь большую склонность к инвестированию.

Некоторые ученые считают, что монополия возникает случайно, другие полагают, что монополия – это конечный результат развития предприятия. Деление монополий на открытые, закрытые и естественные очень условное. Некоторые предприятия в Украине могут принадлежать одновременно к нескольким видам, но можно считать, что практически все монополии открытые. Если же производство продукции одной фирмой обходится обществу дешевле, чем несколькими, то отрасль является естественной монополией. Этот вид монополии выгоден для общества.

Монополизация может иметь как положительные, так и отрицательные последствия. Положительным результатом монополизации являются:

– продукция монополистов чаще всего более высокого качества;

– монополизация влияет на развитие производства, предприятия-монополисты чаще всего более развиты, чем другие предприятия;

– монопольное производство позволяет снизить затраты.

Все это очень влияет на цену их продукции, она обычно гораздо выше. Негативными последствиями монополизации является то, что:

– она приводит к ограничению объемов производства и установлению более высокой цены;

– монополисты несут значительно более высокие убытки, которые связаны с тем, что таким предприятиям постоянно нужно сохранять и усиливать свою власть на рынках;

– монополистические предприятия чаще всего выпускают какой-то определенный тип продукции, предпочтительнее, товары роскоши.

Наличие на рынке монополистов не всегда плохо для экономики. Наличие естественной монополии положительно влияет на состояние страны. Так, например, крупные монопольные предприятие делают весомый вклад в ВВП государства, обеспечивают конкурентоспособность национальной экономики.

По данным Антимонопольного комитета, можно выделить наиболее монополизированные отрасли Украины:

1. Топливно-энергетический комплекс принадлежит к числу важнейших стратегических отраслей национальной экономики. Вместе с тем на его рынках существуют объективные предпосылки для нарушений законодательства о защите экономической конкуренции.

2. Наблюдается монопольное положение на рынке реализации мировых нефтепродуктов. Сюда можно отнести ООО «Оптима Трейд» и ОАО «Укрнафта», которые занимали монопольное положение на рынках розничной торговли бензином и дизельным топливом.

3. Рынок услуг по реализации авиационного топлива. На этом рынке существуют такие предприятия-монополисты: АО «Укртатнафта» (г. Кременчуг, Полтавская обл.), ЗАО «Совместное украинско-голландское предприятие «КРЕБО» (г. Кременчуг, Полтавская обл).

5. Отдельная проблема – это деятельность субъектов естественных монополий. Сегодня в Украине насчитывается 10 общегосударственных и более 2300 региональных естественных монопольных рынков.

Государство регулирует деятельность монополий. Антимонопольный комитет, в свою очередь, осуществляет государственный контроль за соблюдением антимонопольного законодательства, защищает интересы предпринимателей от злоупотреблений монопольным положением и недобросовестной конкуренции. Существует запрет на слияние фирм, если их совокупная доля составляет 35 %. Также осуществляется запрет злоупотребления монополистом своей властью путем введения штрафных санкций или принудительное укрупнение. Кроме того, осуществляется регулирование естественных монополий (цен и качества продукции).

На сегодняшний день доказательством несовершенства государственного регулирования деятельности монополий является злоупотребление своим экономическим положением. По данным Антимонопольного комитета Украины, ежегодно около 60 % нарушений антимонопольного законодательства совершаются естественными монополиями.

Важнейшим направлением проведения антимонопольной политики в Украине в начале XXI века является защита уже существующей конкурентной среды и преобразование конкурентных отношений в эффективные, потому что монополисты пытаются получить дополнительные доходы благодаря дискриминации цен, слиянию, тайным заговорам.

В процессе перехода к рыночной экономике необходимо создать такой механизм демонополизации, который бы соответствовал современному развитию экономики. Изучение конкурентной среды является инструментом и первым шагом к демонополизации и развитию конкуренции. Также возможно создание национальной программы обеспечения качества и конкурентоспособности продукции и услуг, развитие сертификации.

Много недостатков государственного регулирования и управления естественными монополиями могла бы решить приватизация, но монопольное положение нейтрализует действие многих факторов, стимулирующих менеджеров, в частности конкуренция между командами за большую прибыль, лучший результат, более высокое вознаграждение, снижение затрат за счет инноваций. Поэтому, учитывая современное состояние развития украинской экономики, необходимо сохранить в государственной собственности определенной части акций или контрольный (не менее 50 %) или блокирующий (25 % + 1 акция) пакет акций, в зависимости от отрасли и особенностей деятельности естественной монополии.

Таким образом, на сегодня существует проблема монополизма в Украине. Большое количество монополистических предприятий являются убыточными, что негативно влияет на развитие экономики в целом. Поэтому необходимо эффективное регулирование деятельности монополистов, проведение антимонопольной политики, которая заключается в обеспечении качества и конкурентоспособности продукции и услуг, создании гибкой системы предоставления предпринимателям кредитов и финансовой помощи; снятии барьеров вступления на рынки новых предприятий; создании системы справочно-консультативных услуг, создании доступных цен, благоприятного режима для функционирования предприятий; стимулировании предприятий сокращать расходы и привлекать инвестиции, создании новых предприятий.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Бережная Н. И.

Литература: 1. Герасименко А. Монополія та економічна влада: історико-економічний аналіз. *Вісник Київського національного торговельно-економічного університету.* 2012. № 3. С. 23–35. **2.** Меркулова Ю. О совершенствовании антимонопольного законодательства. *Общество и экономика.* 2010. № 10/11. С. 5–41. **3.** Козьяков С. Монополии – убийцы качества жизни // Зеркало недели. Украина. 2011. № 10. 18 марта. **4.** Антимонопольный комитет. URL: http://www.amc.gov.ua. **5.** Батина И. Н. К вопросу о современных подходах к тарифному регулированию в отраслях естественных монополий. *Журнал экономической теории.* 2011. № 1. С. 105–110.

ДОСЛІДЖЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ «МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ»

УДК 331.101.3

Звягінцев П. А.

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

Анотація. *Розкрито роль і сутність мотивації праці в системі управління персоналом. Проаналізовано наявні підходи до визначення поняття "мотивація праці". Уточнено визначення мотивації праці з урахуванням цільового, функціонального, процесного та структурного підходів.*

Ключові слова: *персонал, мотивація, управління персоналом, мотивація персоналу, мотивація праці.*

Аннотация. *Раскрыта роль и сущность мотивации труда в системе управления персоналом. Проанализированы существующие подходы к определению понятия "мотивация труда". Уточнено определение мотивации труда с учетом целевого, функционального, процессного и структурного подходов.*

Ключевые слова: *персонал, мотивация, управление персоналом, мотивация персонала, мотивация труда.*

Annotation. *The role and nature of work motivation in the personnel management system. Existing approaches to the definition of "labor motivation." Clarified the definition of motivation of c according to the target, functional, process and structural approaches.*

Keywords: *staff motivation, personnel management, staff motivation, work motivation.*

На сьогоднішньому етапі соціально-економічного розвитку країни підприємства й організації не можуть залишати без уваги якісні аспекти роботи кадрового складу. Через високу конкуренцію на ринку праці і в той же час обмеженість фінансування кадрових програм стає важко підтримувати результати праці, як в якісному, так і кількісному співвідношенні. Тому актуальними в умовах економічної кризи є питання збереження мотивації кадрового складу.

Питання важливості мотивації персоналу у своїх дослідженнях вивчали Жилін О. І., Капустянський П. З., Кібанов А. Я., Атаєва О. А., Лукьянченко Н. Д., Мескон М. А., Семикіна М. В., Абрамов В. М., Одегов Ю. Г., Колот А. М., Лаптєв В. І. [1–10].

У працях цих учених наведені трактування з позицій різних підходів до визначення понять. Серед цих підходів – цільовий, системний, процесний, ситуаційний, структурний. Це говорить про відсутність єдиного підходу до визначення поняття "мотивація праці" і вимагає застосування мультиваріантного підходу. Цей підхід дозволить врахувати більшу кількість різних аспектів мотивації праці, розширити сферу застосування визначення.

Мета статті полягає в уточненні сутності та визначення поняття "мотивація праці" з урахуванням мультиваріантного підходу.

Помилки в процесі мотивації персоналу призводять до серйозних витрат часу, фінансових, що може стати причиною зниження конкурентоспроможності, а іноді і загибелі компанії. Класична школа менеджменту вчить, що необхідними умовами забезпечення успішної роботи компанії є: вдале формулювання системи цілей компанії, чітке доведення її до кожного працівника, мотивація персоналу на основі оцінки внеску кожного працівника в досягнення поставлених цілей. Тільки знаючи, що спонукає людину до діяльності, які мотиви лежать в основі її праці, можна розробити ефективну систему форм і методів управління її поведінкою. Отже, від ефективної мотивації персоналу організації безпосередньо залежить успішне її існування.

Поняття «мотив» часто використовують для позначення таких психологічних явищ, як прагнення, бажання, задум, страх та ін., які відображаються в людині у вигляді готовності до будь-яких дій, що ведуть до певної мети. Діяльність людини спрямовується безліччю мотивів, сукупність і внутрішній процес взаємодії яких називається мотивацією. Мотивація тісно пов'язана з найрізноманітнішими потребами людини, вона проявляється за необхідності або нестачі в чому-небудь.

Визначення маркетингу персоналу вітчизняних і зарубіжних авторів узагальнені в табл. 1.

Семикіна М. В. трактує поняття мотивації праці як вид управлінської діяльності пов'язаний з виконанням функцій щодо забезпечення мотиваційною системою організацію [6].

Колот А. М. трактує поняття мотивації праці за структурним підходом трактує [3].

© Звягінцев П. А., 2017

Таблиця 1

Визначення поняття "мотивація праці"

Автор	Сутність поняття
Жилін О. І. [1]	Мотивація праці – сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, вони обумовлюють рамки і форми роботи та надають їй чітку орієнтацію на досягнення фіксованих цілей
Капустянський П. З. [2]	Мотивація праці – це комплекс матеріальних і нематеріальних стимулів, покликаний забезпечити якісну та продуктивну працю працівників, а також спосіб залучити в компанію найбільш талановитих фахівців і утримати їх
Кібанов А. Я. [3]	Мотивація праці – це засоби, що збуджують внутрішній стан людини, пов'язаний з потребами, які активізують, стимулюють і спрямовують його дії до поставленої мети
Атаєва О. А. [9]	Мотивація праці – це процес стимулювання самого себе й інших на діяльність, спрямовану на досягнення індивідуальних і загальних цілей організаційної діяльності
Лукьянченко Н. Д. [4]	Мотивація праці – це система заходів, мета яких – створити у працівників стимули до праці і спонукати їх працювати з повною віддачею. Поведінка людини визначається безліччю мотивів
Мескон М. А. [5]	Мотивація праці – це процес, за допомогою якого менеджер спонукає інших людей працювати для досягнення організаційних цілей, для задоволення їхніх бажань і потреб
Семикіна М. В. [6]	Мотивація праці – це вид діяльності, що вводить у ментальний стан людину, що визначає основу поведінки, є рушійним фактором, що обумовлює його зміну, формує обмежувальні бар'єри поведінки
Абрамов В. М. [7]	Мотивація праці – це процес стимулювання працівника або групи працівників до діяльності по досягненню цілей підприємства через задоволення їх власних потреб
Одегов Ю. Г. [8]	Мотивація праці – це набір мотивів, які є інструментом в управлінні, формують внутрішні спонукальні сили і є змістом процесу мотивації трудової діяльності, спрямованої на досягнення певних цілей організації
Колот А. М. [3]	Мотивація праці – це складова політики управління персоналом, що є цілісною системою форм, методів, засобів впливу на трудову поведінку працівників, що враховують їхні потреби, інтереси та спрямовані на досягнення особистих цілей кожного окремого працівника та цілей організації задля забезпечення її конкурентоспроможності та стійкого розвитку
Лаптєв В. І. [10]	Мотивація праці – це сукупність внутрішніх (мотивів) і зовнішніх (стимулів) рушійних сил, що визначають поведінку працівника та спонукають його до активної діяльності

Кібанов А. Я. [3], Атаєва О. А. [9], Абрамов В. М. [7] розглядають мотивацію праці як систему або сукупність способів, прийомів, засобів, що впливають на задоволення потреб персоналу, тим самим спонукаючи до праці.

Цільовий підхід до визначення мотивації праці відбився у визначеннях Капустянського П. З. [2].

На основі аналізу наявних визначень було виявлено такі підходи до визначення поняття «мотивація праці»: функціональний, структурний, процесний і цільовий, а також поєднання функціонального з цільовим і структурного з цільовим підходом (табл. 2).

Таблиця 2

Систематизований перелік визначення поняття «мотивація праці»

Підхід	Ключова ідея	Автори
Функціональний	Вид діяльності, пов'язаний з виконанням функцій щодо забезпечення організації мотиваційною системою	Семикіна М. В. [6]
Структурний	Стратегія управління, способи, прийоми, засоби, що впливають на забезпечення належної мотивації персоналу	Колот А. М. [3] Лаптєв В. І. [10]
Процесний	Процесний підхід до розгляду мотивації персоналу як сукупності послідовних етапів щодо забезпечення спонукання до праці	Кібанов А. Я. [3] Атаєва О. А. [9] Абрамов В. М. [7]
Цільовий	Постановка мети та визначення способів її досягнення	Капустянський П. З. [2]
Функціонально-цільовий	Вид управлінської діяльності, який має чітку цільову спрямованість	Лукьянченко Н. Д. [4] Мескон М. А. [5]
Структурно-цільовий	Комплекс засобів і заходів, спрямованих на досягнення поставленої мети	Одегов Ю. Г. [8] Жилін О. І. [1]

Поєднуючи класичні трактування понять «маркетинг персоналу» з наявними підходами до визначення «маркетинг персоналу», запропоновано його авторське визначення (табл. 3).

Таблиця 3

Авторське трактування поняття "мотивації праці"

Підхід	Сутність підходу	Визначення
Функціональний	Виконання функцій	Одна з функціональних сфер управління персоналом, пов'язана із забезпеченням робочих зовнішніми (стимулами) і внутрішніми (мотивами) спонуканнями до праці
Структурний	Способи стратегії, тактики, методи прийняття рішень	Це стратегічні і тактичні прийоми і методи по формуванню спонукання у працівників до трудової діяльності
Процесний	Етапи, періоди, фази, послідовність	Процес збору й аналізу стимулів і мотивів праці, планування і формування необхідного їх кількісного і якісного складу для персоналу, подальшого їх розвитку на підприємстві з метою підвищення трудової ефективності
Цільовий	Постановка мети і рішення задач для її досягнення	Чітка спрямованість дій щодо забезпечення персоналу належними спонукаючими силами до праці, що спрямовані на результат
Мультиваріантний	Поєднання функціонального, структурного, процесного та цільового підходів	Одна з функціональних сфер управління персоналом, пов'язана із процесом збору й аналізу стимулів і мотивів праці, планування і формування необхідного їх кількісного і якісного складу для персоналу на основі стратегічних і тактичних прийомів і методів з формування належних спонукаючих сил до праці, що спрямовані на результат

Таким чином, авторське визначення мотивації праці більш повно розкриває сутність поняття, розглядаючи його як функцію управління персоналом, поетапно реалізовану в контексті стратегічних планів підприємства для досягнення поставленої мети.

Науковою новизною цього дослідження є уточнення визначення поняття "мотивація праці" за рахунок поєднання функціонального, структурного, процесного та цільового підходів, що дозволить розширити сферу застосування визначення.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Лаптєв В. І.

Література: 1. Жилін О. І. Мотивація персоналу. Конспект лекцій. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2005. 132 с. **2.** Капустянський П. З. Мотивація праці персоналу сучасних організацій (організаційно-управлінський аспект): монографія. Київ: ІПК ДСЗУ, 2007. 155 с. **3.** Колот А. М. Мотивація персоналу. Київ: КНЕУ, 2002. 337 с. **4.** Лукьянченко Н. Д., Бунтовская Л. Л. Мотивация персонала. Донецк: ДонНТУ, 2004. 324 с. **5.** Мескон М. Основы менеджмента. М.: Дело, 1992. 702 с. **6.** Семикіна М. В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання. Кіровоград: ПВЦ "Мавік", 2004. 124 с. **7.** Абрамов В. М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку. Одеса: ОКФА, 1995. 216 с. **8.** Одегов Ю. Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах. М.: Академ. проект, 2005. 1088 с. **9.** Атаєва О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. Київ: Центр навч. літ., 2006. 256 с. **10.** Лаптєв В. І. Мотивування персоналу в системі менеджменту сучасного вітчизняного підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету.* Серія: Економічні науки. 2015. № 2 (15). С. 49–53.

КАДРОВИЙ РЕЗЕРВ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ МОБІЛЬНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ

УДК 331.101

Звягінцев П. А.

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

Анотація. *Розкрито роль кадрового резерву в системі управління професійної мобільності кадрів. Розкрито сутність кадрового резерву в системі управління персоналом та систематизовано основні етапи й особливості формування кадрового резерву як елементу системи управління. Визначено основні проблеми та напрями реалізації кадрового резерву за умов забезпечення підвищення ефективності діяльності організацій.*

Ключові слова: *управління, управління персоналом, кадри, кадровий резерв, система управління, професійна мобільність, формування кадрового резерву.*

Аннотация. *Раскрыта роль кадрового резерва в системе управления профессиональной мобильности кадров. Раскрыта сущность кадрового резерва в системе управления персоналом, и систематизированы основные этапы и особенности формирования кадрового резерва как элемента системы управления. Определены основные проблемы и направления реализации кадрового резерва при условии обеспечения повышения эффективности деятельности организаций.*

Ключевые слова: *управление, управление персоналом, кадры, кадровый резерв, система управления, профессиональная мобильность, формирование кадрового резерва.*

Annotation. *The role of the personnel reserve in the management profession staff mobility. The essence of reserve personnel in the management of staff and systematized the main stages and features of formation of personnel reserve as part of the control system. The main problem areas and implementation of pers onnel reserve for the conditions for increasing the efficiency of enterprises and organizations.*

Keywords: *management, personnel management, personnel, reserve personnel management system, professional mobility, formation of personnel reserve.*

Невід'ємною частиною роботи з кадрами в системі управління діяльності організації є формування та ефективне використання кадрового резерву як форми підвищення її ефективності. Незважаючи на всебічне зростання інтересу до нових методів ефективного управління, ця форма є досі вагомою та актуальною.

За сучасних тенденцій збільшення рівня плинності кадрів через причини високого рівня мобільності персоналу одним із головних питань для вирішення кадровими службами організацій є відтворення кадрових ресурсів. Залучення нових співробітників із зовнішніх джерел стає все більш важким і затратним з точки зору коштів і часу процесом, що, своєю чергою, підкреслює роль і вагомість формування кадрового резерву як технології управління професійною мобільністю кадрів.

Питання важливості кадрового резерву в своїх дослідженнях розглядали такі вчені, як О. А. Грішнова, В. М. Гриньова, Г. Ю. Шульга, Г. В. Назарова, О. М. Кравченко, Ф. Л. Перепадя, В. С. Савальєва, О. В. Крушильницька [1–7], що структурують роль кадрового резерву у своїх роботах в процесі управління, регулювання та контролю кадрових питань, з метою досягнення високої ефективності роботи організацій.

Історично кадровий резерв прийшов у систему управління персоналом з системи управління кадровим составом військовослужбовців, де кадровий резерв виступав невід'ємною частиною утримання управління військовим составом під час бойових дій за необхідності заміщення керівних посад, що займали офіцери.

Кадровий резерв – це група фахівців і керівників, які можуть здійснювати управлінську діяльність і відповідають вимогам, які висуваються посадою певного рангу, а також зазнали відбору і пройшли цільову систематичну кваліфікаційну підготовку [3].

Формування кадрового резерву організації – це вид управлінської діяльності, спрямований на організацію заходів, що дозволяють планувати, відбирати та навчати потенційно здатних до керівної діяльності працівників.

Формування кадрового резерву під тиском нестабільного кадрового руху в організації є складним процесом, що потребує першочергово вирішити, якими методами та з яких джерел організації будуть сформовані резерви на заміщення можливо вакантних або вакантних робочих місць.

© Звягінцев П. А., 2017

Джерелами резерву кадрів можуть бути [4]:

1. Працівники, які пройшли атестацію та рекомендовані на вищу посаду;

2. Молоді фахівці, що проявили себе на практичній роботі;

3. Заступники керівників різного рангу;

4. Працівники організації, які закінчили вищі та середні спеціальні навчальні заклади без відриву від виробництва.

Розвиток соціально-економічних стосунків постійно вводить прогресивні нововведення та інноваційні рішення, що змінюють традиційні методи впливу на вагомі суспільні речі. Серед підходів к формуванню кадрового резерву теж виділяють як традиційний підхід, так і сучасний підхід.

Традиційний підхід полягає в тому, щоб підготувати заміну на конкретну посаду. Наприклад, набір топменеджерів головної організації необхідно через певний термін замінити місцевими менеджерами, провівши їх належну підготовку [5].

Сучасний підхід (система управління талантами) полягає в тому, щоб виявляти талановитих і потенційних працівників і розвивати їх на робочому місці, яке вони зараз займають, використовуючи їх як провідників змін та можливі ресурси для розвитку організації [5].

Кадровий резерв як технологія управління професійною мобільністю персоналу полягає саме в сучасному підході. На сьогодні такий підхід дозволяє утворювати кадровий резерв як канал вертикальної мобільності персоналу. Він дозволяє знизити рівень плинності кадрів з причин затримання на посаді та відсутності перспектив кар'єрного зростання кадрів, залучаючи їх до процесу підвищення кваліфікації, а отже, знижує втрати кадрових ресурсів.

Кадровий резерв є засобом реалізації такого пріоритетного засобу розвитку персоналу, як сприяння посадовому зростанню працівників організації, та представлений як реєстр працівників, що мають певні характеристики для просування по службі, що, своєю чергою, являє собою список можливих заступників відкритих вакантних місць і виступає як один із засобів управління професійної мобільністю кадрів.

Формування та управління професійної мобільності кадрів технологією формування кадрових резервів дозволяє вирішувати такі важливі кадрові питання на підприємстві, які виникають у процесі управління персоналом, а саме: адаптує і розвиває персонал до нових посад, мотивує робітників до розвитку та роботи, забезпечує підприємство резервними трудовими ресурсами, омолоджує та відтворює кадри, створює кадрові резерви та забезпечує підприємство кадровою безпекою. Це дозволяє втримувати на високому рівні ефективність діяльності організації та витримувати високу конкуренцію на ринку.

Як вказує статистика (табл. 1) руху кадрів за галузями промисловості України за 2016 рік, за всіма галузями простежується перевищення природного рівня плинності кадрів 3–5 %. Великий (від природного) рух кадрів на підприємствах спричиняє багато значних витрат, які можуть відображатися як на ціні продукції, так і на прибутковості та рентабельності підприємства, а як наслідок – спричинити банкрутство.

Таблиця 1

Плинність кадрів за галузями промисловості України за 2016 рік [8]

Галузь	Плинність кадрів, %
Машинобудівництво	12,8
Хімічна галузь	14,3
Легка промисловість	16,1
Харчова промисловість	9,6
Деревообробна	8,3
Енергетична	8,2
Сільське господарство	7,3

При формуванні кадрового резерву слід зазначити особливу важливість 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 підвищувати рівень мотиваційної та кваліфікаційної сприйнятливості робітника. Кваліфіковані фахівці досить легко адаптуються до нововведень, що дуже важливо при формуванні кадрових резервів.

Керівники обов'язково повинні донести до незадоволених підлеглих, що вони отримають шанс увійти до кадрового резерву, якщо будуть працювати більш ефективно. Що недостатньо увійти в резерв – потрібно зуміти там утриматися, досягти позитивних результатів у професійному розвитку. Адже, за підсумками регулярної

оцінки (один-два рази на рік), співробітника можуть виключити з кадрового резерву, а на його місце назначити іншу людину.

Кадровий резерв як технологія управління професійною мобільністю кадрів полягає в тому, що висококваліфіковані працівники, знаючи подальші перспективи кар'єрного зростання, чітко виконують функціональні обов'язки, а отже, зменшується звільнення з причин невдоволення кар'єрою. Для більшої мотивації працівників та управління їх професійною мобільністю пропонується розробка системи доплат і преміювання працівників, що включаються у кадровий резерв.

Таким чином, формування кадрового резерву забезпечують впевненість організацій в кадрах, розглядаючи його як технологію управління професійною мобільності персоналу, поетапно реалізовану в контексті стратегічних планів організації для досягнення поставленої мети.

Науковою новизною цього дослідження є уточнення ролі кадрового резерву і його формування в системі ефективного управління рухом кадрів, а також розкриття його ролі в системі управління професійною мобільностю.

Перспективою подальших наукових досліджень в цьому напрямку є формування універсальної структури системи управління професійною мобільністю трудових ресурсів.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Назаров Н. К.

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. Київ: Знання, 2012. 573 с. **4.** Кравченко М. О. Кадрова складових інноваційного потенціалу промислових підприємств. *Маркетинг в Україні.* 2001. № 1. С. 36–39. **5.** Перепадя Ф. Л. Особливості формирование кадрової політики підприємства // Сучасний розвиток державотворення та правотворення: проблеми теорії та практики: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Маріуполь,16 березня 2012 р.). Маріуполь: МДУ, 2012. С. 239–240. **6.** Савельєва В. С., Єськов О. Л. Управління персоналом: навч. посіб. Краматорськ: ДДМА, 2004. 356 с. **7.** Крушельнцька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. Київ: Кондор, 2005. 308 с. **8.** Державна служба статистики України: офіц. сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua.

ДІЯЛЬНІСТЬ ЮНЕСКО У СФЕРІ ОХОРОНИ КУЛЬТУРНОЇ СПАДЩИНИ

УДК 351.853

Зуй Ю. О.

Магістрант 1 року навчання
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Статтю присвячено діяльності ЮНЕСКО у сфері охорони, захисту, зберігання, популяризації та розвитку культурної спадщини. При цьому предметом дослідження є об'єкти Всесвітньої культурної і природної спадщини, що знаходяться під охороною ЮНЕСКО.*

Ключові слова: *культурна спадщина, охорона, охорона культурної спадщини, захист культурних цінностей.*

© Зуй Ю. О., 2017

Аннотация. *Статья посвящена деятельности ЮНЕСКО в сфере охраны, защиты, хранения, популяризации и развития культурного наследия. При этом предметом исследования являются объекты Всемирного культурного и природного наследия, находящиеся под охраной ЮНЕСКО.*

Ключевые слова: *культурное наследие, охрана, охрана культурного наследия, защита культурных ценностей.*

Annotation. *The article is devoted to the activities of UNESCO in the sphere of preservation, protection, safekeeping, promotion and development of cultural heritage. In this case, the subject of study is a world cultural and natural heritage under UNESCO protection.*

Keywords: *cultural heritage, protection, protection of cultural heritage, the protection of cultural property.*

Постановка проблеми. Властиві сьогоденню глобалізація всіх сторін суспільних відносин та комерціалізація культури значно загострили питання щодо залучення авторитету міжнародних організацій до збереження культурних здобутків і надбань народів світу, захисту та використання їхньої культурної спадщини. Організація об'єднаних націй з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО) є спеціалізованою міжнародною організацією ООН, яка займається зміцненням захисту культурної спадщини. Дослідження та розвиток продуктивних партнерських відносин із міжнародними організаціями є актуальним напрямом розвитку України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різнобічним аспектам міжнародного захисту та розвитку культурної спадщини присвячують свої праці вчені з міжнародного права, історики культури, культурологи, експерти, практичні працівники ЮНЕСКО та дипломати. Проте у руслі міжнародного права та права міжнародних організацій наводяться лише загальні відомості щодо діяльності наднаціональних інституцій у зазначеній сфері суспільних і соціокультурних відносин. Більше уваги окресленій проблематиці приділяється у спеціальних виданнях, а також в окремих виданнях з історії культури та культурології. М. Богуславський, зокрема, підкреслює ту обставину, що власне факт прийняття Генеральною конференцією ЮНЕСКО Конвенції ще не свідчить про автоматичне набуття нею чинності, адже для цього вимагається й законодавча воля країн-учасниць [1, с. 13]. Т. Каткова детально аналізує основні документи ЮНЕСКО, а також уточнює особливості застосування понять і категорій у сфері збереження культурної спадщини [4]. У працях І. Слюсаренка та Н. Терес наводиться аналітичний матеріал щодо практичної діяльності ЮНЕСКО у сфері охорони культурної спадщини. Так, наприклад, за оцінкою І. Слюсаренка, важливою проблемою застосування юридичних положень міжнародно-правового режиму захисту культурних цінностей є елементарна необізнаність воюючих сторін з його основними положеннями [9, с. 409].

Водночас виразно спостерігається і деяка відособленість досліджень нормативної та суто практичної діяльності міжнародних інституцій у сфері охорони культурної спадщини. Слід також зазначити і деяку структурну та смислову незбалансованість положення щодо чинності міжнародних договорів, наведеного в Законі України «Про охорону культурної спадщини». Так, лише у ст. 48 Закону наводиться правова норма такого змісту: «Якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені законодавством України про охорону культурної спадщини, застосовуються правила міжнародного договору України» [10]. Проте за змістом усі попередні статті мають якщо не відповідати таким договорам, то принаймні не суперечити їм. Отже, виникає питання щодо доцільності перегрупування структури наведеного нормативно-правового акта. А це, своєю чергою, свідчить не лише про деякі прогалини в національному нормативно-правовому регулюванні, а й про необхідність приділення додаткової уваги міжнародним аспектам охорони культурної спадщини.

Метою статті, з урахуванням наведеного аналітичного матеріалу, є доведення того, що діяльність організації сприяє зміцненню миру та безпеки за рахунок розширення співробітництва держав і народів у галузі освіти, науки та культури; забезпечення справедливості і дотримання законності, загальної поваги прав і основних свобод людини. Цілі діяльності ЮНЕСКО набувають особливої актуальності в умовах глобалізації світової економіки й інформаційних технологій. Потрібно вирішити багато завдань у галузі освіти, що пов'язані з його доступністю, вдосконаленням структури безперервної освіти, диверсифікацією і гнучкістю вищої освіти, впровадженням різних систем навчання за допомогою сучасних інформаційних технологій; культури; науки тощо.

Діяльність ЮНЕСКО у сфері культури насамперед спрямована на збереження та відродження матеріальної і нематеріальної культурної спадщини, сприяння розвитку сучасних культур, а також повернення втрачених культурних цінностей країнам їхнього походження. Діяльність ЮНЕСКО у сфері охорони культурної спадщини здійснюється за декількома напрямами, серед яких небезпідставно виділяється нормотворчість: розробка та прийняття нормативних актів із відповідної сфери міжнародно-правового регулювання (першочергово, конвенцій та рекомендацій). З-поміж таких споріднених актів найбільш змістовною є Конвенція про охорону всесвітньої культурної і природної спадщини від 16.11.1972 р. (далі – Конвенція 1972 р.), яку дослідники ще небезпідставно називають найважливішим актом універсального характеру у сфері охорони культурної спадщини [4, с. 50].

Кожна держава, яка є стороною Конвенції, має подавати Комітету перелік цінностей культурної і природної спадщини, що розміщені на її території й можуть бути включені у такий список [6].

ЮНЕСКО проводить активну діяльність із збереження та охорони культурної спадщини. На сьогодні до Списку всесвітньої спадщини входить понад 700 природних і культурних об'єктів, і чимало об'єктів культурної та природної спадщини України (Бахчисарайський ханський палац, заповідники Асканія-Нова, Херсонес Таврійський, культурний ландшафт та каньйон м. Кам'янець-Подільського, Уманський парк «Софіївка», «Букові праліси Карпат», Канівський заповідник «Могила Тараса Шевченка», пам'ятки Софія Київська – Києво-Печерська лавра та ін.).

Важливою складовою охорони нематеріальної культурної спадщини було започаткування в рамках ЮНЕСКО двох програм: «Живі скарби людства» (1993 р.) та «Проголошення шедеврів усної і нематеріальної спадщини людства» (1997 р.). У 2000 р. від держав-членів ООН були прислані перші досьє – подання на проголошення конкретних об'єктів «шедеврами усної та нематеріальної спадщини» [11, с. 59–60].

Проблема захисту культурних цінностей у випадку збройних конфліктів загострилася на межі XX–XXI ст., що спонукало активізацію діяльності ЮНЕСКО у цьому питанні. Зусилля спрямовувалися на проведення міжнародних конференцій, зустрічей та семінарів, до участі в яких залучалися численні урядові та громадські організації (Федеральне міністерство оборони Австрії, Австрійське товариство захисту культурних цінностей, Британський комітет Червоного Хреста, Міжнародне товариство військового права, Федеральне управління цивільного захисту Швейцарії та ін. [3]).

Аналіз документів ЮНЕСКО надає змогу більш глибоко з'ясувати і сутність понятійно-категоріального апарату у сфері охорони культурної спадщини. Так, за оцінкою сучасних українських дослідників, термін «культурні цінності» є більш загальним порівняно з поняттям «культурна спадщина», оскільки він охоплює весь комплекс пам'яток – як рухомих, так і нерухомих, тоді як поняття «культурна спадщина», за Конвенцією 1972 р.,стосується переважно нерухомих об'єктів [4, с. 22; 8, с. 8]. Слід звернути увагу і на те, що в тлумаченні ЮНЕСКО термін «охорона» не обмежується суто захисними заходами. Так, відповідно до п. 3 ст. 2 Конвенції 2003 року термін «охорона» означає заходи, спрямовані на забезпечення життєздатності нематеріальної культурної спадщини, у тому числі її ідентифікації, документування, дослідження, збереження, захисту, популяризації, підвищення її ролі, її передачу, зокрема шляхом формальної та неформальної освіти, а також відродження різних аспектів такої спадщини [7].

Що стосовно членства України в ЮНЕСКО, то воно стратегічно орієнтоване на сприяння розширенню міжнародного співробітництва вітчизняних наукових, освітніх і культурних інституцій шляхом забезпечення їх участі у програмній діяльності Організації.

Україна є членом ЮНЕСКО з 12 травня 1954 року. Отже, станом на сьогодні її членський "стаж" в Організації є досить вагомим – він складає вже більше 60 років [13].

Відносини співробітництва між Україною та ЮНЕСКО розвиваються у конструктивному руслі, спрямованому, зокрема, на розширення міжнародного співробітництва українських установ і закладів у гуманітарній сфері, а також на підвищення економізації участі в програмній діяльності Організації.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Сущенко О. А.

Література: 1. Богуславский М. М. Международная охрана культурных ценностей. М.: Междунар. отношения, 1979. 192 с. **2.** Всеобщая декларация ЮНЕСКО о культурном разнообразии. URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/cultural_diversity.shtml. **3.** Информация об осуществлении Гаагской конвенции 1954 года о защите культурных ценностей в случае вооруженного конфликта и двух протоколов к ней от 1954 года и 1999 года. Доклады о деятельности в 1995–2004 г. URL: unesco.org/images/0014/001407/140792R.pdf. **4.** Каткова Т. Г. Діяльність ЮНЕСКО у сфері збереження культурної спадщини: правові аспекти. Харків: Б.в., 2007. 180 с. **5.** Конвенция о защите культурных ценностей в случае вооруженного конфликта [1954]. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_157. **6.** Конвенція про охорону всесвітньої культурної і природної спадщини: Міжнародний документ від 16.11.1972 р. // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_089. **7.** Конвенція про охорону нематеріальної культурної спадщини: Міжнародний документ від 17.10.2003 р. // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_d69/page. **8.** Акуленко В. І., Магазинщикова І. П., Моздир М. І., Тарасенко О. О. Культурна спадщина людства: збереження та використання: навч. посіб. Львів: Істина, 2002. 160 с. **9.** Слюсаренко І. Ю. Проблема захисту міжнародним співтовариством культурних цінностей під час збройного конфлікту в Косово та Метохії в 1999–2004 роках. *Гілея.* 2013. № 78. С. 407–410. **10.** Про охорону культурної спадщини: Закон України від 08.06.2000 № 1805-III // ВВР. 2000. № 39. Ст. 333. **11**. Терес Н. Міжнародна охорона нематеріальної культурної спадщини: світовий та український досвід. *Етнічна історія народів Європи.* 2011. Вип. 36. С. 58–63. **12.** Декларація про принципи міжнародного культурного співробітництва (від 1966 р.). URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_067. **13.** Співробітництво України та ЮНЕСКО. URL: http://unesco.mfa.gov.ua/ua/ukraine-unesco/cooperation.

РЕГУЛЮВАННЯ ВІДПУСТОК В УКРАЇНІ

УДК 349.22

Істомін О. О.

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

Анотація. *Розглянуто основні тенденції регулювання відпусток в Україні, види відпусток у законодавстві України, а також проаналізовано окремі норми Закону України «Про відпустки», підзаконні нормативні акти, які є механізмом реалізації окремих норм і положень цього закону.*

Ключові слова: *відпустка, праця, види відпусток, творча відпустка, соціальні відпустки, відпустка без збереження заробітної плати.*

Аннотация. *Рассмотрены основные тенденции регулирования отпусков в Украине, виды отпусков в законодательстве Украины, а также проанализированы отдельные нормы Закона Украины «Об отпусках», подзаконные нормативные акты, являющиеся механизмом реализации отдельных норм и положений этого закона.*

Ключевые слова: *отпуск, труд, виды отпусков, творческий отпуск, социальные отпуска, отпуск без сохранения заработной платы.*

Annotation. *This article examines the main trends in the regulation of holidays in Ukraine, vacations in Ukraine's legislation and analyses the specific provisions of the Law of Ukraine "On vacations", regulations, which are a mechanism for the implementation of certain provisions and the provisions of this act.*

Keywords: *vacation, work, types of leave, sabbatical leave, such leave, leave without pay.*

Нормативно-правова база, що регулює порядок і умови надання відпусток, на момент проголошення незалежності України 24 серпня 1991 р. складалася з численних законів і підзаконних актів, що викликало певні труднощі у правозастосуванні. З прийняттям 15 листопада 1996 р. Закону України «Про відпустки» [1] було систематизовано законодавство про відпустки та конкретизовано окремі види відпусток, визначено суб'єктів, які можуть скористатися правом на той чи інший вид відпустки, порядок надання, поділ відпустки на частини… Цей крок був прогресивним для трудового законодавства України, оскільки зникла необхідність використання понад 70 нормативних актів колишнього СРСР.

Особливо хотілося б зазначити роботи таких фахівців, як Захарової В. В., яка не тільки окреслює коло проблем, пов'язаних з відпустками, але і пропонує рішення по деяких з них. Н. В. Пашерстник і М. С. Мейксин у книзі «Заробітна плата в сучасних умовах» дали загальний огляд основних аспектів теми, але виклали теоретичний матеріал, просто переказавши законодавство, аналогічно Теплицькій Т. Ю. у праці «Довідник менеджера по кадрам». Добре висвітлено питання щодо документації Хачатуряном Ю. А. у статті «Графік відпусток» і Паршиної Т. В. «Про графік відпусток і не тільки».

Сучасне законодавство України про відпустки з моменту прийняття базового закону формувалося шляхом: 1) удосконалення Закону України «Про відпустки»; 2) диференціації видів і тривалості відпусток; 3) розробки механізму реалізації норм і положень законів України шляхом прийняття підзаконних актів, зокрема Постанови Кабінету Міністрів України від 19.01.1998 № 45 «Про затвердження умов, продовжності, порядку надання та оплати творчих відпусток» [2], Постанови Кабінету Міністрів України від 01.06.2011 № 565 «Про затвердження Порядку надання та оплати відпусток для підготування та участі у всеукраїнських і міжнародних спортивних змаганнях» [3] та інших нормативних актів; 4) розширення кола осіб, які мають право на деякі види відпусток, наприклад додатковий відпуск працівникам, які мають дітей (ст. 19 Закону України «Про відпустки»). Одним із напрямків регулювання відпусток є державне регулювання на рівні Закону України «Про відпустки» і його удосконалення. Однією з причин внесення змін у національне законодавство виступає необхідність приведення у відповідність з міжнародними нормами. Необхідно зазначити, що в цілому законодавство України відповідає міжнародним стандартам, тривалістю, порядком надання щорічних відпусток (наприклад, конвенція МОП № 52, № 103). Після цього в Закон України «Про відпустки» були внесені зміни такого характеру: з'явилася нова стаття 15-1, згідно з якою надання надавалися відпустки у зв'язку з профспілковим навчанням особам, обраним до складу виборчих органів підприємства, установи, організації, тривалістю до шести календарних днів. Таким чином, стаття Конвенції МОП № 140 були упроваджені до законодавства України.

© Істомін О. О., 2017

Диференціація видів відпусток пов'язана зі змінами, які були прийняті відповідно до Закону України [5] від 17.11.2009 № 1724-VI, завдяки якому в Законі України «Про відпустки» з'являється ст. 16 [6] – відпустка для підготовки та участі у змаганні. Порядок надання та оплати такої відпустки був заснований Кабінетом Міністрів України відповідною Постановою від 01.06.2011 № 565 [7]. Цей Порядок визначив механізм надання, оплати і тривалість відпусток працівникам підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, за основним місцем роботи, які: 1) систематично займаються певними видами спорту та беруть участь у всеукраїнських та міжнародних змаганнях; 2) включені до складу національних збірних команд України. Норми цього Порядку не поширюються на спортсменів штатної команди національних збірних команд України працівників підрозділів правоохоронних органів, Збройних сил, інших воєнних формувань, фізкультурно-спортивних організацій, які за своїм функціональними обов'язками беруть участь у міжнародних спортивних змаганнях. Тривалість такої відпустки не може перевищувати 40 календарних днів на рік і включає час, необхідний для проїзду до місця проведення спортивних змагань і назад. Розглянуті відпустки надаються для підготовки й участі у всеукраїнських і міжнародних спортивних змаганнях, якщо вони включені до Єдиного календарного плану фізкультурно-оздоровчих іспортивних заходів України на відповідний рік, на підставі заяви працівника та листа-виклику на відповідні спортивні змагання державної служби молоді та спорту. Відпустка може надаватися працівникові частинами, про що повинно бути зазначено в листі-виклику, як разом, так і окремо від інших основних або додаткових відпусток, передбачених законодавством, і оформляються наказом (розпорядженням) керівника підприємства, установи або організації. На працівника, який перебуває у такій відпустці, поширюються гарантії, передбачені трудовим законодавством України, – зберігається місце роботи. Оплата відпусток вищевказаним робітникам здійснюється за рахунок коштів підприємств, установ або організацій, а також фізичних осіб – підприємців, у яких такі спортсмени-любителі працюють за трудовим договором. Крім цього, були розширені види соціальної відпустки. Так, Законом України «Про відпустки» (в редакції Закону від 15 листопада 1996 р.) було передбачено три види соціальної відпустки: 1) по вагітності та пологах, 2) по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, 3) додаткова відпустка працівникам, які мають дітей. Після прийняття Закону України від 23 вересня 2008 р. з'являється новий вид соціальної відпустки – відпустка у зв'язку з усиновленням дитини і нова ст. 18-1 Законі України «Про відпустки» [8]. Згідно з нововведеннями особам, які усиновили дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, яким виповнилося три роки, надається разова оплачувана відпустка у зв'язку з регулюванням відпусток в законодавстві України усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів при усиновленні двох і більше дітей) без урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішення про усиновлення дитини (якщо усиновлювачами є подружжя, така відпустка надається одному з них на їх розсуд). Особи, які усиновили дитину, мають право на відпустку у зв'язку з усиновленням за умови, що заяву про надання відпустки було подано не пізніше трьох місяців з моменту набрання законної чинності рішення про усиновлення дитини. Таким чином, уряд України передбачає право на чотири види соціальної відпустки (ст. 4 Закону України «Про відпустки»).

Законом «Про відпустки» передбачено додаткові відпустки, пов'язані з шкідливими умовами праці та з особливим характером праці. Такі відпустки спрямовані на охорону здоров'я працівників, які працюють у важких і шкідливих умовах праці. Метою таких відпусток є компенсація негативного шкідливого впливу на організм людини особливостей виробництва. Для таких працівників передбачені пільги, спрямовані на охорону їх життя і здоров'я, зокрема додаткова відпустка. Згідно зі ст. 7 і 8 Закону України «Про відпустки» щорічні додаткові відпустки надаються: 1) за роботу, пов'язану зі шкідливими і важкими умовами праці; 2) за особливий характер праці, а саме, якщо робота пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я; 3) працівникам із ненормованим робочим днем. Згідно зі ст. 7 Закону України «Про відпустки» щорічна додаткова відпустка за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, за списком виробництв, цехів, професій і посад, затвердженим Кабінетом Міністрів України.

Конкретна тривалість відпустки, зазначеної в частині першій цієї статті, встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах.

Конкретизація фактично тривалості відпусток здійснюється на підставі Постанови Кабінету Міністрів України за 17.11.1997 № 1290, яким затверджено список виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників, які дають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці [9]. Зазначений Список складається з двох додатків. За додатком 1, який називається: «Список виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку», надається додаткова відпустка, передбачена ч. 1 ст. 7 Закону України «Про відпустки». Додаток 2 «Список виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах підвищеного ризику для здоров'я, яке дає право на щорічну

додаткову відпустку за особливий характер праці» передбачає надання створити розширені відпустки відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 8 Закону України «Про відпустки».

Таким чином, ст. 7 и п. 1 ст. 8 Закону України «Про відпустки» визначають тільки максимальну тривалість додаткової відпустки (за шкідливі і важкі умови праці, за особливий характер праці) до 35 календарних днів. Конкретизація цієї норми Закону здійснюється Постановою Кабінету Міністрів України, в якій визначено тривалість такої відпустки залежно від сфери (галузі виробництва) і посади.

Законом України «Про відпустки» передбачено також творчу відпустку. У розд. III ст. 16 Закону «Про відпустки», а також в Постанові Кабінету Міністрів України від 19.01.1998 № 45 «Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток» визначено умови і порядок надання творчих відпусток, коло осіб, яким вона надається. Роль і значення цієї постанови зрозумілі, оскільки у ст. 16 Закону «Про відпустки» визначена лише мета надання творчої відпустки – для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників та в інших випадках, передбачених законодавством. Деталізація і конкретизація зазначеної статті відбувається на рівні підзаконного акта. Регулювання відпусток – це також розширення кола осіб, які мають право на деякі види відпусток. Яскравий приклад цьому є ст. 18 і 19 Закону України «Про відпустки». Так, згідно зі ст. 19 Закону право на відпустку надається жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, одинока матір, батько, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, чи одному із прийомних батьків. Перша зміна в законодавстві стосувалася одиноких жінок, які придбали право на додаткову відпустку на підставі ст. 19 Закону України «Про відпустки». Приймальні батьки також придбали право на відпустку по догляду за дитиною до трирічного віку на підставі Закону України від 19 травня 2009 р. Крім того, деякі зміни торкнулися також відпустки без збереження заробітної плати. Необхідно звернути увагу на ст. 25 Закону України «Про відпустки», згідно з якою надається відпустка без збереження заробітної плати в обов'язковому порядку. Особи, які раніше не мали права на цю відпустку і згідно з відповідними змінами тепер таким правом наділені: матері або інші особи, зазначені в ч. 3 ст. 18 і ч. 1 ст. 19 цього Закону, в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше, ніж до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежна), не більше ніж до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку (Закон № 2318-IV ось 12 січня 2005 року); матері або інші особи, зазначені в ч. 3 ст. 18 цього Закону, по догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території (Закон № 2169-VI від 11 травня 2010 року); працівники, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості.

Підводячи підсумок, необхідно конкретизувати основні напрямки регулювання відпустки в Україні: 1) правове регулювання відпусток проводиться окремо щодо законодавчого акта; 2) законодавцем проводиться диференціація видів і тривалості відпусток; 3) значна роль підзаконних актів як механізму реалізації норм і положень Закону України «Про відпустки» та інших законодавчих актів; 4) конкретизоване коло осіб, які мають право на той чи інший вид відпустки, і розширено коло осіб, які мають право на деякі види відпустки.

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

Література: 1. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1997. № 2. Ст. 4. **2.** Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток: Постанова Кабінету Міністрів України від 19.01.1998 № 45 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/45-98-%D0 %BF. **3.** Про затвердження Порядку надання та оплати відпусток для підготовки та участі у всеукраїнських і міжнародних спортивних змаганнях: Постанова Кабінету Міністрів України від 01.06.2011 № 565 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/565-2011-%D0%BF. **4.** Конвенція МОП про оплачувані учбові відпустки № 140. URL http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_261. **5.** Про внесення змін до Закону України «Про фізичну культуру і спорт» та інших законодавчих актів України: Закон України від 17.11.2009 № 1724-VI // Відомості Верховної Ради України. 2010. № 7. Ст. 50. **6.** Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо встановлення соціальних гарантій прийомним батькам: Закон України від 10.03. 2010 № 1959-VI // Відомості Верховної Ради України. 2010. № 20. Ст. 204. **7.** Про внесення змін до деяких законодавчих актів України з питань соціального захисту багатодітних сімей: Закон України від 19.05.2009 // Відомості Верховної Ради України. 2009. № 39. Ст. 550. **8.** Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/12997-%D0%BF.

THE ROLE OF INFORMATION SYSTEMS IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

UDC 65.011.56

A. Kaliniv
D. Kivshar

The 4-th year students
of the economics and law faculty of KhNEU S. Kuznets

Annotation. *This article deals with the Human Resource Management module in Enterprise Resource Planning systems of human resource planning, recruitment management, training management, time management, performance management and business trip arrangements. The types of automated information systems and their role at the enterprise are examined.*

Keywords: *automated information systems, Human Resource Management, Enterprise Resource Planning, recruitment management, training management, time management systems.*

Анотація. *Розглянуто модуль управління персоналом в системі планування людських ресурсів, управління з найму персоналу, управління з підготовки кадрів, контроль за часом, за ефективністю виробництва й управління відрядженнями персоналу. Також визначено види автоматизованих систем управління персоналом і їх роль на підприємствах.*

Ключові слова: *автоматизовані інформаційні системи, управління людськими ресурсами, планування ресурсів підприємства, система управління з найму персоналу, система управління з підготовки кадрів, система контролю за часом.*

Аннотация. *Рассмотрены модуль управления персоналом в системе планирования человеческих ресурсов, управления набора, подготовка кадров, управление командировками персонала и контроль за временем и эффективностью производства. Также определены виды автоматизированных систем управления персоналом и их роль на предприятиях.*

Ключевые слова: *автоматизированные информационные системы, планирование ресурсов предприятия, управление человеческими ресурсами, система управления талантами, системы управления обучением.*

Nowadays it is very important to consider that social and organizational changes in the economic environment are numerous and extensive. According to that, it is relevant for human resource management (HRM) to be effective, fast to response, flexible and be in line with upcoming trends, because it is one of the parameters of successful business. The use of information and communication technology becomes crucial for HRM and for the business activities of the company.

The aim of the article is to analyse human resource information systems and to highlight the main functions and efficiency factors of these systems at enterprises.

Human resource information system comprises of people, forms, procedures and data which are used to gather, store and distribute human resource information.

The Human Resource Information System, briefly known as HRIS, is used for the data entry, data tracking, and data information needs of the Human Resources, payroll, management, and accounting functions within a business. Basically, this system offers management of all employee information, reporting and analysis of employee information, company-related documents such as employee handbooks, emergency evacuation procedures, and safety guidelines [2].

They are used at enterprises of different sizes and different industries. But as a rule, HRM systems are applied in companies of 10 people when it is difficult to consider all aspects of personnel management. A properly constructed system of personnel management in the early stages can replace human resource managers and become a working tool with a small number of core specialists in the company.

In 1999, Peter Drucker said: "A new Information Revolution is well under way. It is not a revolution in technology, machinery, techniques, software or speed. It is a revolution in concepts." [1, p. 272]. As a result of information technology (IT) innovation and reorganization, enterprise resource planning (ERP) system was presented in the early 1990s. It is a successor to manufacturing resource planning (MRP II) and it attempts to unify all departmental systems together into a single, integrated software program that runs off a single database so that the various departments could share information and communicate with each other more easily.

© A. Kaliniv, D. Kivshar, 2017

Many scholars have recognized the importance of people in organizations, and this viewpoint is the central focus of the human resource management (HRM) perspective. In this perspective, HRM has the potential to be one of the key components of overall enterprise strategy. Additionally, HRM may provide significant competitive opportunities when they are used to create a unique organizational culture that institutionalizes organizational competencies throughout the organization.

There are lots of acronyms being used to describe HR software solutions such as HRM (Human Resource Management), TMS (Talent Management System), ATS (Applicant Tracking System) and LMS (Learning Management System), but the three most commonly used terms to describe HR, Payroll and/or Talent Management software are: HRIS (Human Resource Information System); HCM (Human Capital Management); HRMS (Human Resource Management System) [3].

The HRIS vs. HCM vs. HRMS chart below shows the major functional differences between the three acronyms and what the functionality that should be associated with each acronym (Table 1).

Table 1

The HRIS vs. HCM vs. HRMS

HRIS	HCM	HRMS
Recruiting	Onboarding	HCM
Core HR	Performance	Payroll
Benefit Admin	Position control	Time and labor
Absence management	Succession	
Compensation	Salary planning	
Training	Global	
Workflow	Analytics	
Self-service		
Reporting		

HRIS software is designed to manage people, policies and procedures. Unless the employees reside outside, the majority of vendors pitching HRIS only cater businesses that employ citizens.

As a result of the research, categorized major capabilities that define an HRIS are categorized. There is absolutely no doubt that this is open to interpretation, but these are the major characteristics.

HCM software includes every element of an HRIS, but adds Talent Management and global capabilities such as multi-lingual, multi-currency, country-specific formatting and possibly localization.

Thus, these are the major functional elements for a vendor.

Studying Management System (LMS), it is obvious that this functionality is not a typical part of an HCM since the primary purpose is the actual content and delivery of e-learning vs. the technology or the mechanism to track employee development.

HRMS software providers typically cover every element of an HRIS and many include the capabilities of an HCM. Because the HRMS business is so massive and covers such a wide range of employee size and functional requirements, not all HRMS providers have a progressive Talent Management component included in their offering. Two characteristics of any true HRMS are the following.

Firstly, it is scheduling. Not all HRMS providers offer Scheduling capabilities within their offering [4].

So, selecting the main reasons for using HRIS in organizations, for example: HRIS, gives holistic knowledge about operations which can be shared among departments or units within the companies. Secondly, it provides opportunity for companies to gather data to improve on time and quality of decision making. Thirdly, it provides a variety of reports to boost good organization of administrative functions.

In assessing the benefits and impacts of HRIS to an organization, typical accounting methods do not work with the HRM function. While there are several tangible benefits in implementing an HRIS, such as payroll efficiencies and a reduction in labor costs due to automation, there are several intangible or hidden benefits as well. They include employee satisfaction with streamlined and efficient HR processes and freeing up HR from routine, administrative matters to focus on strategic goals.

Furthermore, HR practices can help organizations untangle the rigidity and inertia, associated with the mechanistic, routine nature of enterprise resource planning (ERP).

Human Resource Information Systems (HRIS) have become one of the most important tools for many businesses. It allows companies to cut costs and offer more information to employees in a faster and more efficient way.

HRM has five core functions which are: staffing, human resource development, compensation and benefits, safety and health, employee and labor relations.

Human Resource Information Systems (HRIS) have become one of the most important tools for many businesses. Even the smallest one needs twenty-person office staff to realize the benefits of using HRIS to be more efficient. Many firms do not realize how much time and money they are wasting on manual human resource management (HRM) tasks. HRIS is advancing to become its own information technology (IT) field. It allows companies to cut costs and offer more information to employees in a faster and more efficient way. Especially in a heavy economic reception, it is critical for companies to become more efficient in every sector of their business. Human resources (HR) is no exception.

In conclusion it should be said that the use of HRM systems is crucial for enterprises to be competitive. That is why the chosen application is studied, its development and advantages are compared and analyzed thoroughly in the research work.

Supervisor – teacher Maksimova I. O.

Literature: 1. Dery. K. Necessary but not sufficient: ERPs and strategic HRM. Strategic. M.: Change, 2005. P. 265–272. **2.** Human Resource Information System. Information Systems Innovation. URL: http://www.payrolsystems.net. **3.** Types of Information Systems. Components and Classification of Information Systems. URL: https://www.managementstudyguide.com/types-of-information-systems.htm. **4.** Information Systems 2015. Trends Information Systems Innovations. URL: http://www.ecis2015.eu.

БАНКОВСКИЙ СЕКТОР УКРАИНЫ: РЕАЛИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

УДК 33671(477)

Карпенко А. В.
Демченко А. Т.

Студент 1 курса
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Данная статья посвящена одному из самых актуальных экономический вопросов – роли стабильной банковской системы в развитии экономики страны и связанные с этим дальнейшие перспективы. Был проведен анализ исследования современного состояния банковской системы Украины, а также показателей прибыльности украинских банков. Помимо этого в статье рассмотрены главные проблемы банковского сектора и меры, которые должны быть приняты для его стабилизации.*

Ключевые слова: *банковская система, платежные системы, либерализация, валютный рынок, прибыль, ликвидность, депозиты.*

Анотація. *Цю статтю присвячено одному з найактуальніших економічних питань – ролі стабільної банківської системи в розвитку економіки країни та пов'язані з цим подальші перспективи. Був проведений аналіз дослідження сучасного стану банківської системи України, а також показників прибутковості українських банків. Крім цього, розглянуто головні проблеми банківського сектора і заходи, які повинні бути прийняті для його стабілізації.*

Ключові слова: *банківська система, платіжні системи, лібералізація, валютний ринок, прибуток, ліквідність, депозити.*

© Карпенко А. В., Демченко А. Т., 2017

Annotation. *This article is devoted to one of the most important economic issues – the role of a stable banking system in the economic development of the country and the related future prospects. We analysed the modern condition of bank system of Ukraine, as well as the profitability of Ukrainian banks. In addition, the article considers the main problems of the banking sector and measures that should be taken for its stabilization.*

Keywords: *banking system, payment systems, liberalization, foreign exchange market, profit, liquidity, deposits.*

В эпоху стремительного развития товарно-денежных отношений центральную роль в экономике каждой страны играли и будут играть банки. Они обслуживают сделки производителей, связывают денежным потоком сферы промышленности и торговли, сельское хозяйство и простое население. Наряду с этим банки имеют значительную власть и влияние в мировом масштабе, они распоряжаются огромными денежными запасами, которые поступают к ним от предприятий и фирм, от торговцев и фермеров, от государства и частных лиц. По своему существу банковская система – это ключевое звено хозяйственного комплекса любой страны. Исходя из этого, можно утверждать, что рассматриваемая нами тема является одной из наиболее актуальных в современном мире. Только через эффективную банковскую систему можно осуществить реструктуризацию экономики, в которой так нуждается Украина. Помимо этого, надежный и развитый банковский сектор играет важнейшую роль в стабилизации экономики страны. Вопросы теории и практики функционирования банковской системы исследовали такие украинские ученые: Г. Г. Голубь, А. В. Дзюблюк, И. Б. Ивасив, Б. Л. Луцив, В. П. Матвиенко, В. И. Мищенко, А. Н. Мороз, Н. И. Савлук, Л. П. Семенюк, Т. С. Смовженко, В. С. Стельмах, Л. М. Стрельбицкая и др. В работе проанализированы некоторые статьи этих ученых, такие как Ивасив И. Б. "Влияние иностранных банков на банковскую систему Украины" [1] и Луцив Б. Л. "Инвестиционный потенциал банковской системы Украины" [2]. Главной задачей нашего исследования является определение положений и факторов, обеспечивающих стабильность банковской системы как ключевой составляющей положительных сдвигов в реальном секторе экономики, и связанные с этим перспективы её развития.

Стабильность банковской системы имеет огромное значение для результативного и оперативного осуществления денежно-кредитной политики. Банковский сектор является тем звеном, через который передаются импульсы денежно-кредитного регулирования всей экономики. В Украине банковская система является наиболее мощной составляющей финансового сектора, на которую приходится 93,7 % от общих активов финансовых учреждений страны [3]. Очевидно, что основной задачей всех банков является получение прибыли. Также банковская система участвует в выполнении основных целей финансовой системы, в частности, путем:

– обеспечения способов перемещения финансовых ресурсов во времени, через границы государств, между отдельными отраслями и т. п.;

– разработки и обеспечения способов управления рисками;

– обеспечения системы объединения финансовых ресурсов и их распределения между отдельными субъектами хозяйствования;

– обеспечения непрерывного функционирования платежных систем, а именно путем модернизации способов клиринга и осуществления расчетов, способствующих торговле;

– обеспечения насыщения рынка ценовой информацией, которая позволяет координировать процесс принятия решений в отдельных отраслях экономики.

В настоящее время банковская сфера Украины сталкивается с множеством преград на пути к становлению эффективного функционирования.

Во-первых, одной из причин торможения развития банковской сферы является не только падение доверия, как инвесторов, так и населения, связанное с нестабильной политической и, как следствие, экономической ситуацией в стране, а и неэффективная политика Национального банка. Некоторые аналитики считают, что низкий уровень доверия к банковской системе находится первым в списке рисков и угроз. По их мнению, ухудшение отношения клиентов к системе связано с масштабным уменьшением числа банков. Среди главных причин возможного повторения паники банкиры также называют войну на Донбассе и макроэкономическую нестабильность.

Во-вторых, до сих пор нерешенной остается проблема валютных кредитов физических лиц, не приняты законы о содействии реструктуризации задолженности корпоративных заемщиков. Не решены многие проблемы по защите прав кредиторов, что усугубляет проблему неработающих долгов и замедляет нормализацию финансов банковских учреждений. Банкиры отмечают, что от уровня активности и конструктива законодательной работы зависит скорость восстановления банковской системы [4].

В-третьих, в Украине установлены ограничения по валютным вкладам, поэтому приток валюты в страну значительно замедляется.

Особенно важной для банковской системы Украины является проблема интеграции в глобальную банковскую систему через обеспечение мировых правил функционирования: самодостаточность, надежность, про-

зрачность и т. д. Помимо этого, существует ряд нерешенных задач и проблем, таких как девальвация гривны, кридитные риски, повышенная потребность в капитале, сокращение в объемах инвестиций и многие другие.

Однако, несмотря на ряд вышеприведенных препятствий, наше государство имеет определенные перспективы развития банковского сегмента экономики.

Для начала хотелось бы отметить несколько банков, которые вопреки тяжелым условиям результативно функционируют. Согласно статистике НБУ в число наиболее прибыльных входят ПриватБанк, ОЩАДБАНК, Укрэксимбанк, Райффайзен Банк Аваль, УКРГАЗБАНК [5]. Эти банки ведут успешную корпоративную политику и обеспечивают стабильное развитие финансового сегмента экономики.

Относительно мер, которые должны быть приняты для дальнейшего стабильного развития банковского сектора Украины, стоит выделить следующие.

В первую очередь стоит проанализировать опыт зарубежных банков и позаимствовать лучшие методы системы их функционирования и регулирования. Динамичность банковских отношений предопределяет необходимость переосмысления некоторых исследований и проведения нового анализа законодательства развитых государств. Например, некоторые специалисты считают, что переход к немецкой модели является качественно новым подходом к развитию национальной банковской системы, которая должна усилить процесс стимулирования развития экономики, вызвать доверие населения и быть конкурентоспособной на внешних рынках [6]. Анализ административного регулирования таких стран, как США, Канада, Франция, Швейцария, показал, что в этих государствах значительное внимание уделяется системе регулирования банковской деятельности – постоянно совершенствуют и нормативную базу, и организацию надзорной деятельности.

В дополнение к этому следует провести следующие меры для стабилизации банковского сектора:

– следует постепенно отменять валютные ограничения, что должно привести к либерализации валютного рынка и прекратить отток валютных депозитов. Также банки получат те ресурсы, которые сейчас обращаются на «черном рынке»;

– нужно докапитализировать банки. В конце 2015 года начался процесс докапитализии банков с иностранным капиталом (например, ПАО «Райффайзен Банк Аваль», ПАО «УкрСиббанк» через конвертацию материнского финансирования в капитал украинских дочек). С начала 2016 года уже заявлено о докапитализации государственных банков – Ощадбанка и Укрэксимбанка на 15 млрд грн;

– необходимо снижать учетную ставку для удешевления кредитных ресурсов. Также для возобновления кредитования НБУ необходимо «отпустить» гривневую ликвидность банков, которая аккумулирована через депозитные сертификаты;

– не обойтись и без возобновления доверия населения к банковскому сектору Украины через стабилизацию ситуации на валютном рынке. А вывод банков с рынка должен стать прозрачным;

– необходим переход Национального банка на инфляционное таргетирование. Это даст возможность прогнозировать цену на кредитные ресурсы.

Хотя банковский сектор Украины находится в состоянии глубокого кризиса, но уже сейчас намечаются позитивные сигналы – приток депозитов в банки, докапитализация государственных банков и банков с иностранным капиталом, взвешенная кредитная политика. При условии, что вышеприведенные меры будут соблюдены, можно прогнозировать стремительное развитие банковского сегмента, что, в свою очередь, окажет положительное влияние на экономику страны в целом.

В заключение следует сказать, что перед банковской системой Украины находится ряд препятствий, однако она имеет все шансы реабилитироваться и стабилизировать состояние экономики страны. Хотя спектр проблем широк и его решение – это многолетний и тяжелый труд, но если применить широкий диапазон мер, включая эффективную законодательную и фискальную политику государства, тогда данная задача упрощается в несколько раз. Выход экономики Украины из состояния стагнации, запуск кредитования и эффективный риск-менеджмент могут вывести банковский сектор из кризиса.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Пономаренко А. А.

Литература: 1. Ивасив И. Б., Корнилюк Р. В.Влияние иностранных банков на банковскую систему Украины. *Финансы и бизнес.* 2012. № 4. С. 73–87. **2.** Луців Б. Л., Стечишин Т. Б. Інвестиційний потенціал банківської системи України. *Фінанси України.* 2009. № 9. С. 67–77. **3.** Гринишак С. И., Правдивцев П. А. Роль стабильной банковской системы в развитии экономики Украины. *Молодой ученый.* 2014. № 12. С. 63–65. **4.** Корнилюк Р. В., Шпитко Е. П. Рейтинг жизнеспособности украинских банков – 2016. *Forbes*. 2016. № 2. С. 40–41. **5.** Офіційний сайт Національного банку України. URL: http://www.bank.gov.ua. **6.** Кучеренко С. Ю. Основные тенденции развития банковской системы Украины. *Современные научные исследования и инновации*. 2014. № 3. С. 22–25.

7. Пономаренко А. А., Лосева О. Г. Кластерный подход к исследованию инфляционных процессов на региональном уровне. *Бизнес Информ.* 2014. № 12. С. 103–108.

СУТНІСТЬ МАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 005.32:331.101.3

Катькало І. В.

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

Анотація. *Розглянуто таку актуальну проблему сьогодення, як матеріальне заохочення працівника. Визначено сутність і завдання матеріального мотивування, досліджено його види та методи.*

Ключові слова: *мотивація праці, потреби, оплата праці, бонуси, відсотки, премії.*

Аннотация. *Рассмотрена такая актуальная проблема современности, как материальное поощрение работника. Определены сущность и задачи материального мотивирования, исследованы его виды и методы.*

Ключевые слова: *мотивация труда, потребности, оплата труда, бонусы, проценты, премии.*

Annotation. *In this article the actual problem today as financial incentives employee. The essence and objectives of financial motivations, examined its forms and methods.*

Keywords: *motivation, needs, wages, bonuses, interest, premium.*

Невід'ємною частиною мотивації праці є задоволення матеріальних потреб, які спрямовані на матеріальний інтерес персоналу, що є необхідними для належного рівня життя.

Отже, 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, своєю чергою, збільшить якість, результативність праці та її якість.

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;
- матеріальне забезпечення наявного фінансового прибутку. Від рівня оплати праці залежить можливість повноцінного відтворення робочої сили, а також – і сили мотивації.

Матеріальна мотивація залежить від трудового внеску 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, а отже,

© Катькало І. В., 2017

вона намагається покращити свій достаток. Зовнішня – сукупність зовнішніх мотивів, які спонукають людину до певної дії та впливають на її трудову поведінку.

Вибираючи той чи інший вид заробітної плати, 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» мотивів. Мотивація трудової діяльності безпосередньо пов'язана також з диференціацією доходів населення, особливо економічно активного населення [1].

Також в матеріальній мотивації персоналу існує нефінансовий метод, якому приділяється значна увага такими науковцями, як Адамчук В. В., Генкіна Б. М., Грушенка В. І., Єгоршина А. П., Карпова А. В., Кібанова А. Я., Наумова А. І. та ін. [2].

З їх тверджень можна узагальнити визначення матеріальної нефінансової мотивації, що означає мотивацію, в яку входять всі матеріальні мотиватори, які використовує підприємство. Перш за все, це можуть бути різні подарунки, які робить підприємство своїм працівникам, такі як:

- сувеніри;
- великі подарунки, що означають символ значущості працівника;
- сімейні подарунки;
- різні фінансові «послаблення» працівникам (оплата медичного страхування, також позики за пільговою програмою та знижки на придбання продукції підприємства).

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 з планом згідно з дією закону розподілу за кількістю і якістю праці. Система матеріальних стимулів праці складається з різноманітних спонукальних мотивів, які доповнюють один одного і пов'язані єдиним процесом зацікавленості в трудовій діяльності. Мета системи матеріальних стимулів – забезпечення співвідношення заробітної плати працівників з 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 такі інструменти матеріальної мотивації , які допоможуть йому в процвітанні. До них можна віднести:

- *оплату 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 та 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 на компанію 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 в сфері продажів і надання різних послуг. Суть відсотка від виручки полягає в тому, що заробіток співробітника не має чітко визначеного межі, а залежить від професіоналізму працівника і його здатності стимулювати продажі. Деякі компанії також роблять ставку на кваліфікацію своїх співробітників, як матеріальну мотивацію передбачають інший спосіб – 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].

К. В. Мельникова у своїй статті пропонує 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 сво-

єю 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 та корисності соціального пакета для персоналу [5].

Змінні процеси, які відбуваються в економіці, впливають на свідомість людей, їх ціннісну та 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 говорить 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 Лаптєв В. І.

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.** 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.

THE INNOVATIONAL APPROACHES IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

UDC 303.101.8

N. Kvitka

The 4-th year student
of the management and marketing of KhNEU S. Kuznets

Annotation. *For every enterprise it's important to manage their workforce effectively. This key element of enterprise activity becomes especially crucial in crisis situations. In Ukraine the problem of appropriate management approaches is incredibly vivid problem. This question was postponed for a long time. Old methods of recruiting, organizing, controlling and inspiring of personnel in most cases are not effective in modern economic model. It´s requires changes and innovations. By developing management of personnel company becomes more competitive and innovative.*

Keywords: *human resources, management, the evaluation of personnel, organizational culture, flexibility.*

Анотація. *Для кожного підприємства важливо управляти трудовими ресурсами ефективно. Цей основний елемент діяльності підприємства стає особливо важливим у кризових ситуацій. В Україні проблема відповідних управлінських підходів неймовірно актуальна. Це питання відкладалося протягом довгого часу. Старі методи поповнення, організації, управління та наснаги персоналу здебільшого не ефективні за сучасної економічної моделі. Це вимагає змін і інновацій. Розвиваючи управління компанією персоналу, підприємство стає більш конкурентоспроможним і інноваційним.*

© N. Kvitka, 2017

Ключові слова: *людські ресурси, управління, оцінка персоналу, організаційна культура, гнучкість.*

Аннотация. *Для каждого предприятия важно управлять трудовыми ресурсами эффективно. Этот основной элемент деятельности предприятия становится особенно важным в кризисных ситуациях. В Украине проблема соответствующих управленческих подходов очень актуальна. Этот вопрос откладывался в течение долгого времени. Старые методы пополнения, организации, управления и воодушевления персонала в большинстве случаев не эффективны при современной экономической модели. Такая ситуация требует изменений и инноваций. Развивая управление компанией персонала, предприятие становится более конкурентоспособным и инновационным.*

Ключевые слова: *человеческие ресурсы, управление, оценка персонала, организационная культура, гибкость.*

As is well known, Ukrainian society is presently in a process of transformation towards a market economy. Since the start of this transformation, radical changes have been seen in all spheres of society, including economic and managerial development. The significance of adopting western methodology for an investigation of the dynamics of Ukrainian personnel management practices during the transition to a market economy stems from the fact that the western market management model has developed over a long period, during which the labour market and related infrastructures have also evolved. Thus, the evolution of the theoretical backdrop to personnel management in western countries is integral to its gradual development under market conditions over a long period of time, and by the need to satisfy concrete needs related to changing demands on personnel management techniques in organizations[1].

The main objectives of human resource management, in the opinion of those authors, were the achievement of the following primary goals:

- the integration of human resource issues into the strategic plans of firms;
- a high level of commitment;
- a high level of quality;
- flexibility in employee relations [2].

Basic labor rights of workers

The right of citizens of Ukraine to work – that is, to obtain work with wages not below the state minimum amount - including the right to free choice of profession, occupation and work provided by the state. State creates conditions for effective employment, contributes to employment, training and improvement of labor skills, if necessary, provides retraining people released as a result of the transition to a market economy.

Employees realize the right to work through an employment contract to work in the enterprise, institution, organization or individual. Workers have the right to rest under the laws limiting the working day and the working week and the paid annual leave, the right to a healthy and safe working conditions, to unite trade unions and the settlement of collective labor disputes (disputes) in accordance with the law, to participate in the management of the enterprise, organization, to maintenance in order of social security in old age and in case of illness, total or partial disability, financial assistance in the event of unemployment, for the right to go to court to resolve labor disputes, regardless of the nature of the job or position, except as required by law, and other rights established by law [3].

In pursuing these objectives in managerial practice, firms were able to adapt quickly and effectively to changes in the business environment through efficient use of all organizational resources, including personnel. Both from theoretical and practical points of view, it is important to clarify the difference between the notions of "personnel management" and "human resource management". The analysis of differences related to changes in management concepts and approaches in western market societies must be based on a clarification of the societal circumstances that determine the development of modern personnel management techniques, and which comprise possible dimensions in the dynamics of Ukrainian personnel management, taking into account the societal context of Ukraine. The study of the dynamics of personnel management in Ukrainian organizations during the transition to a market economy is facilitated by the existence of two scientific paradigms developed within western managerial theory: the universal and the contextual. The universal paradigm is essentially a nomothetic social science approach. It helps to clarify what constitutes the positive in HRM by coalescing views around the concept of high performance and the quality of work systems. The adoption of such approaches to the analysis of the dynamics of personnel management in Ukrainian organizations, because of the nomothetic orientation, leads to the study of positive and negative tendencies in this dynamic – what in Ukrainian personnel management innovations can be evaluated as modernization, and what can be evaluated as a transition process. The contextual paradigm, widely used in western science, is idiographic, oriented towards clarifying what in personnel management practice is contextually unique, and the reasons why. It helps to determine what is different within HRM in various societal contexts. It is assumed that societies, governments or regions as well as firms can have HRM practices and policies.

The adoption of the concept of flexibility in relation to the problems enumerated by western authors can be explained by the need to observe the labour sphere, taking into account non-market institutions as constituting or reflecting sources of flexibility: for instance, labour legislation, social partnership institutions, organizational culture, the type of organizational vision prevailing in society, etc. Contrary to the concept of flexibility, institutional analysis confronts institutions directly. The use of a narrower perspective of the concept of flexibility in relation to Ukrainian management leads to clarification of the reasons for the evolution of personnel management theory and practice with regard to the evolution in the Ukrainian labour sphere, which in turn determine the adaptation of numerous types of flexible work practices. The adoption of the concept of flexibility for the study of personnel management problems in the two senses mentioned above presupposes the analysis of the flexibility factors suggested by the OECD research group at the beginning of the adoption of such a concept in western social science within the frame of the study of employment relations.

The factors determining the diffusion of flexible work practices in the labour market were divided by this research group i six main categories [4]:

- conditions of employment, including job protection and various types of labour contract;
- labour costs, including level of wages, wage differentiation and non-wage labour costs;
- work practices and patterns of work, including arrangements for working time, working environment and the organization of work;
- rules and regulations related to the labour market, including taxation and regulations concerning small businesses;
- basic labor rights of workers.

The right of citizens of Ukraine to work - that is, to obtain work with wages not below the state minimum amount – including the right to free choice of profession, occupation and work provided by the state. State creates conditions for effective employment, contributes to employment, training and improvement of labor skills, if necessary, provides retraining people released as a result of the transition to a market economy.

Employees realize the right to work through an employment contract to work in the enterprise, institution, organization or individual. Workers have the right to rest under the laws limiting the working day and the working week and the paid annual leave, the right to a healthy and safe working conditions, to unite trade unions and the settlement of collective labor disputes (disputes) in accordance with the law, to participate in the management of the enterprise, organization, to maintenance in order of social security in old age and in case of illness, total or partial disability, financial assistance in the event of unemployment, for the right to go to court to resolve labor disputes, regardless of the nature of the job or position, except as required by law, and other rights established by law.

It can be said that with certain steps done to change the situation it is possible to develop strong and effective HRM in Ukrainian companies which will correspond to the modern problems and questions that connects with hiring, organizing, motivating, controlling, firing and solving daily problems on the work place. Modern young managers definitely has new vision about this subject and they understand that motives and system of controls of HR has been changed. Now one of the most important features of good management is not the satisfaction of employees with their salaries but with their duties responsibilities and final results which they can achieve. In this case listed in this work main tips for effective modern HRM is very useful in real work place, where the problems can be very complex and there might be numbers of possible good decisions.

Supervisor – Candidate of Economic sciences, Associate Professor Veresczagina G. V.

Literature: 1. Stolovitch B., Keeps E. Handbook of human performance technology. A comprehensive guide for analyzing and solving performance problems in organizations. San-Francisco: Jossey-bass publishers, 1992. **2.** Martory B. Contrôle de gestion sociale: salaries, masse salariale, effectifs, compétences, performances. Paris. Librarie vulbert, 2003. **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. **4.** Guest D. Personnel management: the end of orthodoxy. *British journal of industrial relations.* 1991. Vol. 29 (2). P. 149–175. **5.** Nordhaug O. Human capital in organizations. Competence, training and learning. New York: Oxford University Press, 1993.

ОСОБЛИВОСТІ БІЗНЕС-ПЛАНУВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

УДК 332.142.6

Клименко О. В.

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

Анотація. *Визначено особливості бізнес-планування в підприємницькій діяльності. Проаналізовано сучасний стан бізнес-планування в Україні. Виявлено основні проблеми бізнес-планування в підприємницькій діяльності.*

Ключові слова: *бізнес-планування, підприємець, проект, фінансовий результат, інвестор, законодавство України.*

Аннотация. *Определены особенности бизнес-планирования в предпринимательской деятельности. Проанализировано современное состояние бизнес-планирования в Украине. Выявлены основные проблемы бизнес-планирования в предпринимательской деятельности.*

Ключевые слова: *бизнес-планирование, предприниматель, проект, финансовый результат, инвестор, законодательство Украины.*

Annotation. *The features of business planning in business activity were identified. The current state of business planning in Ukraine was analysed. The basic problems of business planning in business were identified.*

Keywords: *business planning, entrepreneur, project, financial results, investor, Ukrainian legislation.*

На сьогодні нестабільність навколишнього середовища потребує від підприємців прогнозування стратегічної та поточної діяльності. Провідним елементом стратегічного планування, який може визначати реакцію підприємця на вимоги зовнішнього середовища та підтримувати його на сталому рівні, є бізнес-планування, яке вважають дієвим інструментом сучасного менеджменту. Завдяки ефективному бізнес-плануванню підприємці можуть формулювати мету та визначати завдання діяльності, розробляти систему заходів щодо поліпшення результатів діяльності або запобігання непередбачуваним подіям.

Проблеми складання бізнес-плану висвітлені у наукових працях відомих учених: К. Кіпермана, В. Чичина, М. Алексєєва, В. Маркової, Ю. Смаковської, М. Муллей, О. Пальчика, Х. Роузена та ін. У зв'язку з динамічним розвитком підприємницького середовища в Україні існують особливості бізнес-планування, які потребують подальшого вивчення. Тому метою статті є аналіз сучасного стану та виявлення основних проблем процесу бізнес-планування в Україні.

Щоб втілити в життя підприємницьку ідею, потрібно застосувати особливу форму планування – бізнес-план. Це документ, що включає опис усіх провідних аспектів майбутнього проекту. Він дає можливість здійснити техніко-економічне обґрунтування конкурентоспроможності й ефективності роботи фірми під час реалізації ідей бізнесмена. Крім того, бізнес-план спрямований на зацікавлення суб'єктів зовнішнього середовища – банкірів, інвесторів і фінансових посередників. Для багатьох підприємців нашої держави бізнес-план досі є новітнім документом. Вважають, що його відсутність може бути компенсовано пізнанням бізнесу й інтуїцією. У сучасних умовах така позиція не достатня не тільки для отримання інвестицій під конкретні бізнес-проекти, а й для ефективної роботи в бізнесі [1]. Бізнес-план включає аналіз проблем, з якими може зіткнутися фірма у майбутньому. Будь-яка з проблем зобов'язана мати відповідні засоби розв'язання [2].

Складання бізнес-плану сприяє вивченню підприємцями перспектив розвитку майбутнього ринку збуту. Формулювання потенційних переваг підприємницької діяльності в поєднанні з виявленням можливих проблем ще до початку діяльності робить планування необхідним для бізнесу.

Базова структура бізнес-плану підприємства складається з таких основних розділів: резюме; характеристика підприємства; характеристика продукції (послуг), що виробляється підприємством; дослідження та аналіз ринків збуту продукції (послуг); характеристика конкурентного середовища та конкурентні переваги; план маркетингової діяльності; план виробничої діяльності підприємства; організаційний план; план охорони навколишнього середовища; фінансовий план і програма інвестицій; аналіз потенційних ризиків; бюджетна й економічна ефективність інвестиційного бізнес-плану; соціально-економічні наслідки реалізації інвестиційного бізнес-плану [2].

Бізнес-план у різних сферах підприємницької діяльності має свої особливості, які відображають потреби,

© Клименко О. В., 2017

притаманні кожній з цих сфер. Зараз в Україні діяльність суб'єктів підприємницької діяльності активно розвивається в будівельній, енергетичній та промисловій сферах [3].

Якщо розглядати структуру бізнес-плану в будівництві, то можна сказати, що вони відрізняються кількістю пунктів. Базовий бізнес-план складається з 13 пунктів, а бізнес-план у будівництві – з 8. Бізнес-план у будівництві аналізує будівельну діяльність і допомагає підібрати способи вирішення проблем із галузі нерухомості. Крім того, бізнес-план будівництва містить відомості про конкретну будівельну організацію та історію її діяльності, терміни виконання робіт, календарний план та інші організаційні справи.

У бізнес-плані енергетичної сфери теж міститься 8 пунктів, але, крім базових, додається такий пункт, як аналіз ризику страхування. Важливою відмінністю цього бізнес-плану є те, що обсяг сторінок повинен бути не менше 35 сторінок і не більше 80. У складанні бізнес-плану в енергетичній сфері повинні брати участь керівник підприємства, головний інженер, головний енергетик і головний бухгалтер. Відповідальність за складання бізнес-плану енергетичної сфери несе інженер – енергоменеджер, який повинен бути освідченим із технічної сторони та вести розробку бізнес-плану з консультаціями керівництва підприємства.

План промислового підприємства містить у собі всього 6 пунктів, в яких робиться акцент на маркетинг і ринки збуту. Часто керівники будівельних і промислових організацій вважають, що бізнес-план не є обов'язковим для складання. Багато замовників бізнес-плану вважають, що інвестор цікавиться лише резюме бізнес-плану, до якого входять фінансові показники, але насправді раціональний інвестор воліє детально вивчити особливості, фінансові деталі інвестування проекту [4]. Завдяки залученню коштів з'являється можливість модернізувати, технологічно оновити виробництво, збільшити обсяги та якість випущеної продукції, розвинути інвестиційну інфраструктуру.

Україна завдяки своєму потенціалу, висококваліфікованому людському капіталу є державою, привабливою для інвестицій. Будівництво, промисловість та енергетика відіграють важливу роль у розвитку української економіки, адже в ці сфери активно інвестують закордонні організації та підприємці. Обсяги фінансування інвестиційних проектів у 2015 та 2016 роках за відповідними сферами наведено на рис. 1.

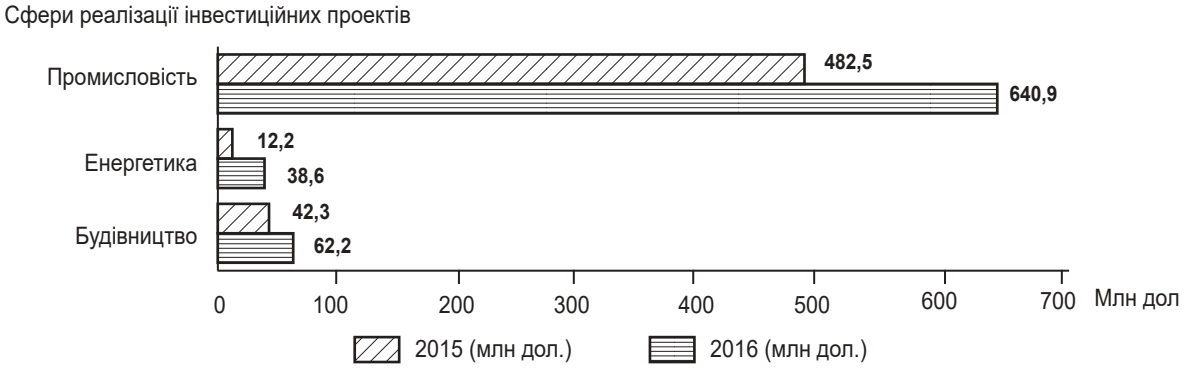


Рис. 1. **Обсяг фінансування інвестиційних проектів в Україні у 2015–2016 роках**, млн дол.

Як видно на рис. 1, інвестиційні проекти у промисловості, як у 2015 р., так і у 2016 р., лідирують за фінансуванням, а такі сфери, як енергетика та будівництво, відстають, але показують значний приріст у 2016 році.

Серед багатьох організацій, які інвестують в Україну та визначають стандарти та вимоги до розроблення бізнес-планування у відповідній сфері, варто виділити ЮНІДО (Організація Об'єднаних Націй з промислового розвитку) та ЄБРР (Європейський банк реконструкції та розвитку) [5], адже саме вони є загальновизнаними у всьому світі. Стандарти бізнес-планування ЮНІДО передбачають лаконічність формулювання мети реалізації бізнес-ідеї, визначення засновників проекту та розподілу відповідальності на кожному з етапів реалізації проекту. Оцінювання ринків збуту продукції відповідно до вимог ЮНІДО має відбуватися у двох напрямках: ідентифікування фактичного обсягу ринку та визначення потенційної місткості ринку, яка є визначальною для планування обсягів виробництва та реалізації продукції. Потенційну місткість ринку визначають за сценаріями (оптимістичним і песимістичним). Стандарти ЮНІДО також передбачають обов'язкове обґрунтування стратегії маркетингу із наведенням конкретних переваг обраної стратегії порівняно з іншими. Останнім етапом технології бізнес-планування є фінансове планування і аналіз, який охоплює побудову стратегії фінансування проекту реалізації бізнес-ідеї, складання плану доходів і витрат, формування плану активів і пасивів, побудову графіка беззбитковості, оцінювання ризиків і можливих шляхів їх ліквідації чи мінімізації [5]. Тобто метою цього етапу технології є наведення аргументів на користь того, що проект забезпечить очікувані економічні вигоди.

Поряд із стандартами бізнес-планування ЮНІДО поширеними також є стандарти ЄБРР. Оскільки ЄБРР створений для сприяння промисловому й торговельному розвитку країн Центральної Європи та Центральної Азії, майже всі проекти, які ним реалізовуються, мають міжнародний характер і передбачають залучення іно-

земних інвестицій. Стандарт ЄБРР орієнтований на пошук інвесторів для реалізації проекту на базі конкретних підприємств. Тому технологія бізнес-планування на основі стандарту ЄБРР є більш формалізованою, вона ретельніше враховує специфіку підприємства, його структуру, потенціал для реалізації бізнес-ідеї. Тобто стандарт ЄБРР акцентує увагу на оптимізації результатів реалізації проекту в напрямку узгодження умов його виконання між реципієнтом і потенційними інвесторами.

Наявність обґрунтованого бізнес-плану сприяє залученню капіталу, визначенню планів на майбутнє, ретельному вивченню передбачуваних ризиків і можливих труднощів, які можуть перешкодити практичній реалізації бізнес-проекту. Його впровадження дозволить значно підвищити ефективність діяльності підприємства, його конкурентоспроможність і скоротити витрати. Бізнес-план дає змогу аналізувати, контролювати й оцінювати успішність діяльності в процесі реалізації підприємницького проекту, виявляти відхилення від плану та своєчасно коригувати напрямки розвитку бізнесу. За останні роки фінансування інвестиційних проектів у визначених сферах, таких як промисловість, будівництво та енергетична сфера, набирає обертів. А отже, можна сказати: якщо збільшується фінансування, то саме ці галузі показують кращій результат порівняно з іншими. Подальші дослідження необхідно проводити у напрямі розроблення такої технології бізнес-планування у різних сферах підприємницької діяльності, яка би забезпечувала поінформованість підприємців про ймовірність прибутковості проекту, безпечність його виконання, адаптивність до змін ринкової кон'юнктури.

Науковий керівник – канд. екон. наук, викладач Іваненко О. В.

Література: 1. Чичун В. А., Паламарчук В. Д. Бізнес-планування як фактор успішної підприємницької діяльності. *Соціум. Наука. Культура.* 2010. № 21. 86 с. **2.** Алексєєва М. М. Планування діяльності фірми: навч.-метод. посіб. Київ: *Фінанси і статистика,* 2011. 248 с. **3.** Смаковська Ю. Критерії експертної оцінки бізнес-плану підприємницького проекту. *Формування ринкової економіки в Україні.* 2009. № 19. С. 35–36. **4.** Ястремська О. М. Стратегічне управління інвестиційною діяльністю підприємства: навч. посіб. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2006. 191 с. **5.** Структура бізнес-плану по стандартам ЮНІДО та ЄБРР. URL: http://www.prostobiz.ua.

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ЩОДО ОБМЕЖЕННЯ ФІЗИЧНИХ ОСІБ У ПРАВІ НА ЗАНЯТТЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ

УДК 342.76:334

Ковальова А. А.

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

Анотація. *Проаналізовано наявні проблемні аспекти обмеження фізичних осіб у праві на підприємництво, визначено особливості правового регулювання заняття підприємницькою діяльністю для певних категорій професій. Запропоновано розглянути низку правових документів задля повного розуміння причин виникнення наявної проблеми.*

Ключові слова: *підприємницька діяльність, обмеження прав людини, органи державної влади, іноземні громадяни, запобігання та протидія корупції.*

Аннотация. *Проанализированы существующие проблемные аспекты ограничения физических лиц в праве на предпринимательство, определены особенности правового регулирования занятия предпринимательской*

© Ковальова А. А., 2017

деятельностью для определенных категорий профессий. Предложено рассмотреть ряд правовых документов для полного понимания причин возникновения существующей проблемы.

Ключевые слова: *предпринимательская деятельность, ограничение прав человека, органы государственной власти, иностранные граждане, предотвращение и противодействие коррупции.*

Annotation. *Analyzed existing problematic employment aspects of limiting individuals` rights to entrepreneurship, defined the features of legal regulation of legal regulation of entrepreneurial activities for certain categories of professions. Proposed to consider a number of legal documents for full understanding of the problem`s causes.*

Keywords: *entrepreneurial activity, restriction of human rights, public authorities, foreign citizens, prevention and counteraction to corruption.*

Підприємництво – унікальне соціальне явище, що є однією з найголовніших складових ринкової економіки країни. Саме тому держава, зберігаючи у своїх руках регулятивні функції, повинна намагатися стимулювати розвиток підприємницької діяльності. Конституцією України, відповідно до ст. 42, кожному надається можливість займатися підприємництвом на території України [1]. Але також говориться про обмеження здійснення такого роду діяльності для певної категорії професій і захист конкуренції у цій сфері. Тож стає зрозуміло, що на сьогодні права фізичних осіб на заняття підприємництвом дещо звужені.

Проблемні аспекти щодо таких обмежень привернули увагу багатьох дослідників, серед яких К. Г. Боберська, П. П. Андрушко, О. А. Савченко та ін.

Оскільки метою цієї статі є дослідження обмеження права на зайняття підприємницькою діяльністю, вважаємо за потрібне розглянути поняття «обмеження прав людини». У наукових розробках зустрічається декілька підходів до тлумачення поняття «обмеження прав і свобод людини». Найбільш доречним серед них, на нашу думку, є тлумачення Я. А. Колінко, яка вважає, що це поняття слід розуміти як встановлені законодавством межі здійснення людиною своїх прав і свобод, що виражаються у встановленні певних заборон, відповідальності, покладанні додаткових обов'язків, призначення яких полягає в забезпеченні необхідного балансу між інтересами особи, суспільства та держави для захисту цінностей, що охороняються конституцією [2, с. 29]. У ст. 64 Конституції України зазначається, що права і свободи людини та громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених нею. Тобто основною метою обмеження є захист основних цінностей у суспільстві, до яких належать життя, свобода тощо [3, с. 28]. Встановлені Конституцією України основи для правового обмеження прав і свобод людини та громадянина є невід'ємним елементом у сфері правового регулювання суспільних відносин.

Перш ніж розглянути питання більш детально, вважаємо за необхідне звернути увагу на трактування терміна «підприємництво», аби краще розуміти сутність такої діяльності. Згідно зі ст. 1 Закону України «Про підприємництво» підприємництво – це безпосередня самостійна, систематична, на власний ризик діяльність по виробництву продукції, виконанню робіт, наданню послуг із метою отримання прибутку, яка здійснюється фізичними та юридичними особами, зареєстрованими як суб'єкти підприємницької діяльності у порядку, встановленому законодавством [4]. Т. Н. Кошелева дає таке визначення цьому терміну: цілеспрямована підприємницька діяльність фізичної або юридичної особи, що пов'язана з підвищеним ризиком, що заснована на використанні інноваційної ідеї, основною метою якої є максимізація прибутку за рахунок виробництва та продажу товарів, а також виконання різних робіт і надання різноманітних послуг, що враховує соціальну, екологічну складову господарської діяльності фізичної або юридичної особи, з обов'язковим дотриманням норм законодавства [5, с. 30]. Згідно зі ст. 42 Господарського кодексу України, підприємництво – це самостійна, ініціативна, систематична, на власний ризик господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку [6].

Повернувшись до проблеми обмеження підприємницької діяльності для фізичних осіб, хотілося б ще раз звернути увагу на Конституцію України, що наголошує на свободі підприємництва, що надає змогу кожному визначити особисто для себе рід діяльності [1]. Але слід зауважити, що саме у ст. 42 зазначається, що підприємницька діяльність депутатів, посадових і службових осіб органів державної влади й органів місцевого самоврядування обмежується законом. На перший погляд Конституція України дає перелік професій, що у своїх правах на підприємництво дещо обмежуються. Але важливо буде зауважити, що для повного відтворення цього списку необхідно звернутися до спеціалізованого законодавства, що регулює діяльність окремих категорій професій.

Законом України «Про запобігання корупції» зазначені обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності таких суб'єктів, як особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування [7]. Згідно зі ст. 3 цього закону до такої групи можна віднести: Президента України, Голову Верховної Ради України, прем'єр-міністра України, міністрів, народних депутатів України, військових посадових осіб Збройних Сил України, суддів, посадових і службових осіб органів прокуратури, поліцейських та ін.

На забороні службового сумісництва поліцейських також наголошує ст. 66 Закону України «Про Національну поліцію» [8]. У ній зазначено, що поліцейський не може під час проходження служби займатися іншою

оплачуваною діяльністю, крім науково-педагогічної, наукової або творчої. Так само п. 1 ст. 18 Закону України «Про прокуратуру» пояснює, що перебування на посаді прокурора несумісне з обійманням посади в будь-якому органі державної влади, іншому державному органі, органі місцевого самоврядування та з представницьким мандатом на державних виборних посадах [9]. Таке формулювання автоматично унеможливлює зайняття підприємницькою діяльністю для такої категорії професій. Також можна вказати, що ст. 3 Закону України «Про нотаріат» зазначається, що нотаріус також не може займатися підприємницькою діяльністю [10].

Також варто звернути увагу на лист Міністерства юстиції України «Щодо застосування окремих положень Закону України «Про засади запобігання та протидії корупції» [11]. Так само, як і Конституція, цей документ наголошує на свободі підприємництва, говорячи що займатися такою діяльністю на території України мають право громадяни нашої країни, іноземні громадяни й особи без громадянства. Але так само зазначається, що закони України встановлюють ряд обмежень на здійснення підприємницької діяльності народними депутатами України, посадовими та службовими особами органів державної влади й органів місцевого самоврядування, посадовими особами органів прокуратури, суду, органів державної безпеки, внутрішніх справ, органів державної влади та управління, які контролюють діяльність підприємств, нотаріусів.

Таким чином, ми бачимо, що існує досить багато нормативно-правових актів, які регулюють проблему обмеження прав фізичних осіб на заняття підприємницькою діяльністю. Ці документи допомагають у питанні розмежовування прав осіб, що відносяться до різних категорій професій. Але досить нерозкритим залишається практичний аспект цієї проблеми. Навіть незважаючи на існування такої правової бази, контроль за додержанням цього законодавства, судячи з усього, реалізується лише незначною мірою. На превеликий жаль, практика доводить, що порушення у сфері цього питання трапляються дуже часто.

Рішенням цієї проблеми може бути створення спеціального комітету, повноваженнями якого як раз і стане контроль за правомірністю одночасного обіймання деяких посад та заняття підприємницькою діяльністю. Така інстанція, крім зазначеної вище функції, зможе забезпечити країну новими робочими місцями, що є важливим мотиваційним фактором для її створення. Звісно, таке рішення передбачає виділення певних коштів, яких частіше усього не вистачає. Тому як альтернативний підхід можна запропонувати наділити певними повноваженнями вже наявні органи, наприклад, Національне агентство з питань запобігання корупції, про яке йдеться у Законі України «Про запобігання корупції» [7].

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://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80. **2.** Колінко Я. А. Поняття обмеження прав і свобод людини і громадянина в умовах надзвичайного стану. *Юридична Україна.* 2010. № 8. С. 25–31. **3.** Савченко О. А. Правове обмеження прав людини як основа і критерій співвідношення публічних та особистих інтересів. *Право України.* 2006. № 3. С. 26–28. **4.** Про підприємство: Закон України від 07.02.1991 № 698-XII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/698-12. **5.** Кошелева Т. Н. Управление развитием малого предпринимательства в условиях организационно-экономического взаимодействия предпринимательских структур. *Научно-теоретичний журнал.* 2012. № 4. С. 29–33. **6.** Господарський кодекс України: Закон від 16.01.2003 № 436-IV // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/436-15. **7.** Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1700-18. **8.** Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/580-19. **9.** Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1697-18. **10.** Про нотаріат: Закон України від 02.09.1993 № 3425-XII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3425-12. **11**. Щодо застосування окремих положень Закону України «Про засади запобігання та протидії корупції»: Лист Міністерства юстиції України від 27.01.2010 № 20377-0-33-09-22 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0377323-10.

ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СУЧАСНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ СІМЕЙ В УКРАЇНІ

УДК 364 787(477)

Ковальчук М. М.

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

Анотація. *Охарактеризовано поняття соціальної підтримки та визначено основні її види. Розглянуто види соціальної підтримки, які притаманні Україні. Охарактеризовано матеріальну підтримку згідно із законодавством України, що надається сім'ям.*

Ключові слова: *інститут сім'ї, соціальна підтримка, види підтримки, сім'я, матеріальне забезпечення.*

Аннотация. *Охарактеризовано понятие социальной поддержки, и определены основные ее виды. Рассмотрены виды социальной поддержки, которые присущи Украине. Охарактеризована материальная поддержка в соответствии с законодательством Украины, предоставляемой семьям.*

Ключевые слова: *институт семьи, социальная поддержка, виды поддержки, семья, материальное обеспечение.*

Annotation. *The article describes the concept of social support and the main types of it. Certain types of social support that are inherent in Ukraine. Characterized financial support under the laws of Ukraine provided by families.*

Keywords: *family institution, social support, types of support, family, financial security.*

Актуальність цієї теми незаперечна, адже зараз більшість сімей потребують будь-якої підтримки від держави. На сьогодні існують фактори, які негативно впливають на інститут сім'ї, а отже, руйнують українські родини. Це, насамперед, загальна бідність населення, що на сьогодні впливає на всі процеси розвитку країни; недостатнє забезпечення сімей матеріальними благами; проблеми працевлаштування батьків; низький, невідповідний вартості життя рівень плати за працю; збільшення ризику бідності з народженням дітей; несвоєчасна виплата допомоги на дітей; житлові проблеми.

Метою написання цієї роботи є розкриття поняття «соціальна підтримка» і її значення для української родини.

Серед вітчизняних дослідників, у працях яких висвітлюються питання щодо соціальної підтримки та матеріального забезпечення сімей з боку держави, слід зазначити Анохіну Т. А., Андрєєва В. С., Азарова Е. Р., Безпалька А. В., Бойко Н. Д., Буряк В. Я., Грачова Л. М., Звєрєву І. Д., Мачульську А. Е., Синчук С. М., Стичинського Б. С. [1] та ін.

Необхідно звернути увагу на визначення соціальної підтримки. Соціальною підтримкою вважається безпосередня допомога окремим категоріям населення у непростих життєвих ситуаціях.

У сфері соціальної політики соціальна підтримка визначається як система заходів щодо надання допомоги у вигляді коштів, кредитів або будь-яких інших пільг групам людей, які тимчасово опинилися у важкому економічному становищі, а саме частково або повністю безробітні, молодь, що навчається, та ін. [2].

Державна соціальна підтримка відповідно до законодавства України відображається у грошовій і натуральній формах. Соціальна підтримка призначена не тільки для окремих категорій, таких як: малозабезпечені сім'ї, сім'ї з дітьми, інваліди, діти-інваліди, діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, а й для всього населення в цілому.

Соціальна підтримка поділяється на декілька видів. До найбільш поширених належать матеріальна, психологічна, педагогічна та правова підтримка.

Під матеріальною підтримкою мається на увазі фінансова допомога. Загалом це безоплатне перерахування з боку держави грошових коштів або матеріальних благ, які допомагають у складних ситуаціях. Ця допомога надається студентам, матерям-одиначкам, пенсіонерам, людям, яким надаються пільги.

Слова розради, схвалення і похвали, співчуття і співпереживання – все це входить у поняття «психологічна підтримка». Вона виліковує людину, коли та емоційно «розколота» на частини.

В основі психологічної підтримки лежить відвідування психолога з метою допомоги у вирішенні проблем у сім'ї, збереження психологічного здоров'я членів сім'ї; подолання почуття тривоги, комплексів; невпевненості у своїх силах [3].

© Ковальчук М. М., 2017

Щодо педагогічної підтримки, то вона орієнтована на проведення необхідної педагогічно-виховної роботи для дітей, сім'ї; надання соціальної та педагогічної інформації, проведення різних бесід та ін.

Т. А. Анохіна розглядає педагогічну підтримку як підбір і використання системи педагогічних засобів, реалізація яких забезпечує допомогу у самостійному індивідуальному виборі своєї поведінки, подоланні перешкод самореалізації, комунікативної, творчої та інших видах діяльності [4].

В основі правової підтримки лежить надання юридичних послуг людям, які потребують допомоги шляхом юридичних консультацій. Наприклад, це проблеми з розділом майна, договори про купівлю-продаж рухомого та нерухомого майна. Правова підтримка спрямована на захист прав і інтересів членів сім'ї, захист прав дітей та ін.

В Україні велику роль відіграє матеріальна підтримка. Насамперед, забезпечення матеріальними благами сімей з дітьми. Матеріальна допомога складається з державної соціальної допомоги у вигляді грошових виплат і пільг, передбачених чинним законодавством.

Відповідно до Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» призначаються такі види державної допомоги сім'ям з дітьми: допомога у зв'язку з вагітністю та пологами; допомога при народженні дитини; допомога при усиновленні дитини; допомога по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; допомога на дітей, над якими встановлено опіку чи піклування; допомога на дітей одиноким матерям.

Закон Конституції України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» встановлює гарантований державою рівень матеріальної підтримки сімей з дітьми шляхом надання державної грошової допомоги згідно зі складом сім'ї, її доходами та віком дітей і спрямований на забезпечення пріоритету державної допомоги сім'ям з дітьми у загальній системі соціального захисту населення.

Розглянувши розмір грошових виплат, який сплачується у разі народження дитини, з 2008 р. виплати стали залежати від кількості дітей: на першу дитину – 12240 грн на місяць, на другу – 25000 грн на місяць, на третю дитину і кожну наступну – 50000 грн на місяць [5], а з 9 квітня 2011 року розмір виплат був прив'язаний до суми прожиткового мінімуму. З 1 липня 2014 року виплати на дитину не залежать від прожиткового мінімуму і встановлені у фіксованому розмірі. Зараз станом на 2016 рік сума виплат при народженні дитини призначається в розмірі 41280 гривень, незалежно від того, яка за рахунком народилася дитина в сім'ї. Виплата допомоги здійснюється одноразово у сумі 10320 гривень, решта суми допомоги виплачується протягом наступних 36 місяців рівними частинами. Таким чином: одноразова виплата – 10320 грн, щомісячні виплати – 860 грн протягом трьох років. Допомога включає в себе 40 прожиткових мінімумів, встановлених на момент прийняття закону від 1 січня 2016 «Про затвердження Порядку призначення і виплати державної допомоги сім'ям з дітьми» [6].

Необхідно також зазначити, що починаючи з 2000 року розроблено низку нормативно-правових актів із сімей, в яких виховується дитина-інвалід. Згідно із Законом України «Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам» таким сім'ям гарантовано отримання соціальної допомоги, а також надбавка одному з батьків по догляду за дитиною-інвалідом, якщо дитина-інвалід виховується в неповній сім'ї [7].

Наведене вище дозволяє дійти висновку, що сьогодні державна підтримка сімей з дітьми в Україні спрямована насамперед на підтримку певних категорій сімей, в першу чергу, на підтримку малозабезпечених, багатодітних сімей, сімей з одним працюючим або сімей, які утримують дитину-інваліда. Розмір державної допомоги в умовах інфляції і нестабільної економіки є досить низьким і, відповідно, неефективним.

Загалом чинна в Україні система соціальної підтримки сімей з дітьми має слабкий вплив на демографічні та соціальні процеси у країні і зумовлює наростаючий вплив держави на рівень матеріального забезпечення громадян [8]. Хоча і держава забезпечує матеріальною допомогою велику кількість людей, які її потребують, але сьогодні цього недостатньо, щоб дійсно забезпечити родину найнеобхіднішим.

Науковий керівник – канд. екон. наук, викладач Семенченко А. В.

Література: 1. Звєрєва І. Д. Соціальний супровід сімей, які опинилися в складних життєвих обставинах: метод. посіб. Київ: Держсоцслужба, 2006. 104 с. **2.** Гриненко А. М. Соціальна політика: навч.-метод. посіб. Київ: КНЕУ, 2003. 309 с. **3.** Міхеєва О. Ю. Характеристика основних форм та методів соціальної підтримки. *Науковий часопис.* 2012. № 14 (3). С. 159–166. **4.** Анохина Т. В. Идеи и технологи педагогической поддержки в образовании США, Великобритании, Голландии // Воспитание и педагогическая поддержка детей в образовании: материалы Всерос. конф./под ред. О. С. Газмана. М., 1996. С. 16–57. **5.** Крімер Б. А. Сімейна політика в Україні. URL: http://demoscope.ru/weekly/2010/0405/analit02.php. **6.** Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам: Закон України від 16.11.2000 № 2109-III // Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2001. № 1. Ст. 2. **7.** Федірко Н. В. Індикатори оцінювання ефективності програм державної соціальної допомоги сім'ям. *Демографія та соціальна економіка.* 2013. № 1 (9). С. 67–77. **8.** Гончарова С. Ю., Семенченко А. В. Концепція стратифікації

в умовах трансформації українського суспільства. *Вісник НТУ «ХПІ».* Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства. 2014. № 45 (1088). С. 157–163.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

УДК 005.332.4-027.543

Козир І. О.

Студент 2 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто теоретичні аспекти національної конкурентоспроможності; дано оцінку стану національної конкурентоспроможності економіки України та розроблено загальні рекомендацій стосовно підвищення конкурентоспроможності України в умовах глобалізації.*

Ключові слова: *конкурентоспроможність, національна конкурентоспроможність, національна економіка.*

Аннотация. *Рассмотрены теоретические аспекты национальной конкурентоспособности; дана оценка состоянию национальной конкурентоспособности экономики Украины, и разработаны общие рекомендации по повышению конкурентоспособности Украины в условиях глобализации.*

Ключевые слова: *конкурентоспособность, национальная конкурентоспособность, национальная экономика.*

Annotation. *In the article the theoretical aspects of national competitiveness, this assessment of national competitiveness of Ukraine's economy and developed general recommendations to improve the competitiveness of Ukraine in the context of globalization.*

Keywords: *competitiveness, national competitiveness, national economy.*

На сучасному етапі розвитку відбуваються надшвидкі динамічні зміни економічної кон'юнктури, що витримувати в такій жорсткій конкурентній боротьбі можуть ті економічні суб'єкти, які найбільш повно використовують усі чинники конкурентоспроможності. Українська економіка має необхідний потенціал для забезпечення ефективного розвитку, однак не забезпечена довгостроковою конкурентоспроможністю, що робить національну економіку залежною від зовнішньої кон'юнктури глобального світу. Дослідження та пошук шляхів підвищення національної конкурентоспроможності є вкрай важливими й актуальним питанням.

Проблемні питання забезпечення національної конкурентоспроможності були підняті у працях А. Антонюка, М. Афанасьєва, У. Бек, І. Піддубного, В. Пономаренка, О. Попова, М. Портер, Р. Робертсон, І. Тараненко, А. Томпсон, Л. Української, З. Шершньової та ін. Зазначені науковці зробили значний внесок у розбудову методологічних засад дослідження проблем конкурентоспроможності економіки держави, однак на сьогодні необхідні подальші дослідження напрямів забезпечення конкурентоспроможності національної економіки. Тому мета статті полягає у дослідженні особливостей формування та реалізації напрямів забезпечення національної конкурентоспроможності України в умовах глобалізації.

Об'єктом дослідження є процес формування та реалізації напрямів забезпечення національної конкурентоспроможності України в умовах глобалізації.

© Козир І. О., 2017

Предметом дослідження є теоретико-методичне забезпечення процесу формування та реалізації напрямів забезпечення національної конкурентоспроможності в умовах глобалізації.

Однією з базових економічних категорій національної економіки є конкурентоспроможність, яка є предметом чисельних фахових і публічних дискусій, часто фігурує у науковій та публіцистичній літературі як характеристика спроможності країни виживати та розвиватися в агресивному середовищі світової економіки. Входження національної економіки до системи світогосподарських зв'язків породжує об'єктивну необхідність підвищення її конкурентоспроможності. Конкурентоспроможна економіка постійно згадується серед пріоритетних завдань соціально-економічної політики держави, неодноразово закріплених Посланнями Президента, програмами урядів, іншими документами високого рівня. Конкурентоспроможність є головним показником стану економіки країни і перспектив її розвитку. Її вивченням займаються багато аналітичних центрів світу.

Під терміном «національна конкурентоспроможність» розуміють здатність економіки однієї держави конкурувати з економіками інших держав за рівнем ефективного використання національних ресурсів, підвищення продуктивності господарства й забезпечення на цій основі високого та постійного зростаючого рівня життя населення [1].

Для оцінки конкурентоспроможності національної економіки застосовують кількісні та якісні (експертні та соціологічні) методи. Кількісні методи базуються на використанні математичних і статистичних методів аналізу для показників. Це здебільшого стосується обсягів ринку в грошовому чи натуральному вираженні, цін, витрат і факторів, які на них впливають. Цей метод використовують у своїх дослідженнях, перш за все, консалтингові фірми, які оцінюють конкурентоспроможність різних країн світу та роблять конкретні техніко-економічні обгрунтування різних методів і підходів до їх підвищення. Кількісний аналіз доповнює якісний, оскільки не всі фактори та механізми зростання конкурентних переваг нагромадження потенціалу конкурентоспроможності, можна виміряти. Цей метод достатньо точний, хоча й дає можливість оцінити явище через певний проміжок часу [2]. Крім того, здійснюють дослідження міжнародної конкурентоспроможності країни, визначаючи конкурентоспроможність її територій, регіонів, де відбуваються соціально-економічні процеси. Залежно від поглиблення інтеграційних процесів у подальшому все більшого значення набуває дослідження конкурентоспроможності на мегарівні..

Щорічно кожний із центрів публікує власні результати вивчення конкурентоздатності країн світу та складає рейтинги. Кожен із центрів користується власною методологією дослідження й дотримується своїх ексклюзивних критеріїв при складанні шкали конкурентоздатності економік країн і регіонів. Тому між дослідженнями та рейтингами є розходження – як істотні, так і несуттєві [3].

Обидві методики розрахунку показників конкурентоспроможності країни, що з успіхом застосовуються при складанні рейтингів The World Competitiveness Yearbook та The Global Competitiveness Report, передбачають визначення місця кожної з країн відносно інших.

Беручи до уваги те, що дослідження експертів Світового економічного форуму стосуються розрахунку показників глобальної конкурентоспроможності (GCI) та конкурентоспроможності бізнес-середовища (BCI) і для України, доцільно проаналізувати зазначені індекси. Ця інформація дозволить оцінити сучасну національну конкурентоспроможність України у світовому просторі та виділити фактори, що впливають на конкурентоспроможність країни (економіки).

Відповідно до опублікованого дослідження Всесвітнього економічного форуму Україна за Індексом глобальної конкурентоспроможності 2015–2016 рр. посіла 79-те місце серед 140 країн світу, втративши за рік три позиції (у попередньому рейтингу займала 76-ту позицію) (рис. 1) [4].

Отже, згідно з рис. 1 вже багато років поспіль рейтинг очолюють Швейцарія та Сінгапур. У цьогорічному дослідженні до десятки найконкурентоспроможніших також увійшли США, Німеччина, Нідерланди, Японія, Гонконг, Фінляндія, Швеція, та Великобританія.

У рейтингу глобальної конкурентоспроможності ВЕФ за 2015 рік Україна втратила 3 позиції і спустилася з 76-го на 79-те місце серед 140 країн. Україна знаходиться між Гватемалою та Таджикистаном. Причому показник конкурентоспроможності України також знизився: з 4,14 до 4,03.

Більш детально необхідно виділити основні напрями розвитку національної конкурентоспроможності, також визначитися з можливостями та проблемами згідно з методикою оцінки конкурентоспроможності ВЕФ (табл. 1) [5].

За результатами дослідження визначено, що Україну роблять слабкою не тільки макроекономічна нестабільність (інфляція, високі кредитні ставки, неефективне витрачання бюджетних ресурсів), слабка здатність до адаптації нових технологій через залучення прямих іноземних інвестицій, епідемія корупції тощо, а, насамперед, низька якість суспільних інституцій і несприятливе підприємницьке середовище. Звідси саме реформування інституційного середовища закладає базу до майбутнього розвитку та членства в ЄС і є об'єктивною вимогою підвищення конкурентоспроможності України. Для цього необхідно докласти зусиль, що спрямовані на підвищення

найбільш слабких складових конкурентоспроможності. Адже на сучасному етапі, як ніколи раніше, під впливом глобалізації зростає значення локалізації бізнесу та виробництва, а головне – капіталу.

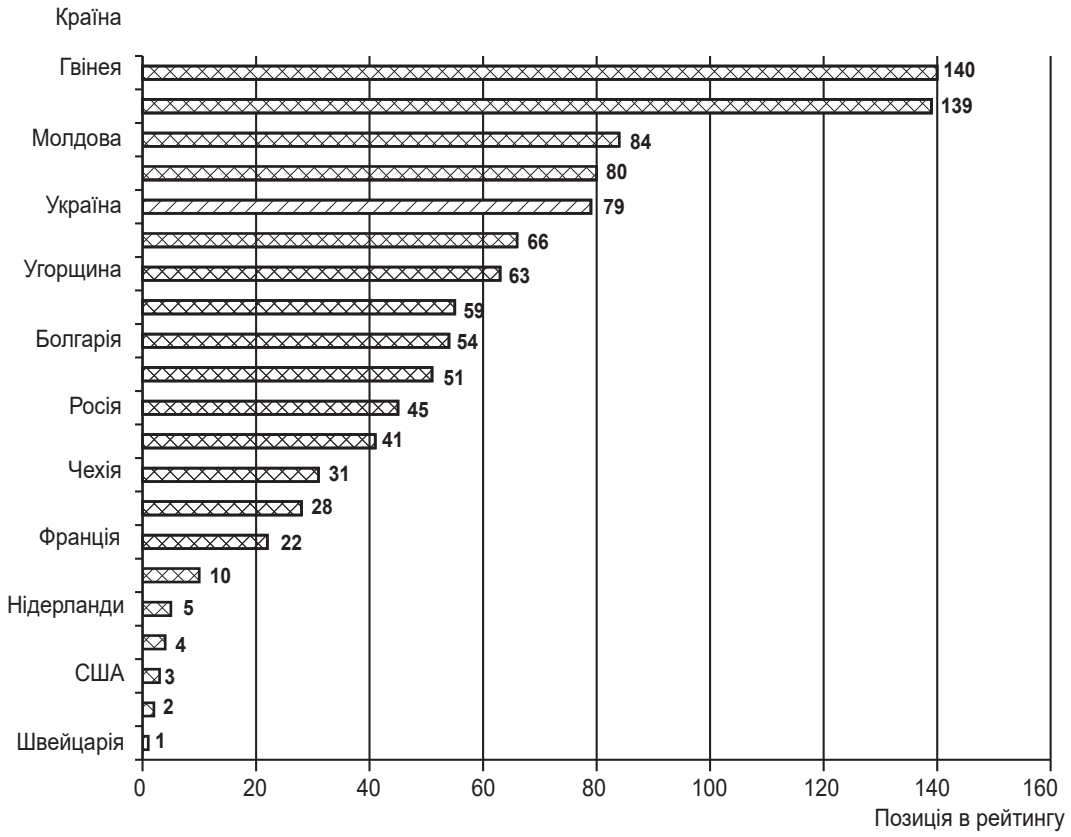


Рис. 1. **Індекс глобальної конкурентоспроможності за версією Всесвітнього економічного форуму 2015–2016 рр.** [4]

Таблиця 1

Напрями розвитку конкурентоспроможності економіки України

Фактори	Місце		Напрями вдосконалення
	2014	2015	
1	2	3	4
Державні установи та інституції	131	130	Підвищення рівня суспільної свідомості та культури. Необхідність розслідування корупції, повернення вкрадених активів. Врегулювання конфлікту на Сході України
Інновації	81	54	Розвиток перспективних видів економічної діяльності, якісних нових технологій, екологічно чисті технології енергозбереження. Створення окремих лабораторій, а також при інститутах. Стимулювання компаній до збільшенню витрат на НДДКР
Ефективність ринку товарів і послуг	112	106	Створення заходів для існування сильних вітчизняних товаровиробників. Державна підтримка малого та середнього бізнесу
Інфраструктура	68	69	Розробка конкретних програм з розвитку інфраструктури. Залучення інвестицій та ефективне застосування бюджетно-податкових важелів. Податкові стимули для інвесторів (надання безпроцентних і пільгових позик і грантів) Реконструкція та модернізація вже наявних ресурсів
Макроекономічна стабільність	105	134	Реструктуризація державного боргу. Формування чіткої дієвої програмами економічного зростання у всіх сферах економіки. Вдосконалення наявного законодавства
Охорона здоров'я та середня освіта	43	45	Створення спільних медичних лабораторій і медичних центрів (Польща, Німеччина, Швеція). Залучення інвестицій. Державний контроль за медичними інститутами і за легальністю їх роботи. Створення шкіл професійного спрямування. Залучення висококваліфікованого персоналу
Відповідність бізнесу сучасним вимогам	99	91	Забезпечити сприятливі організаційно-правові умови функціонування бізнесу (спрощення системи реєстрації, ліцензування та звітності). Розвиток міжнародної торгівлі
Вища освіта і професійна підготовка	40	34	Залучення висококваліфікованого персоналу. Подолання корупції у соціальній сфері. Здійснення всебічного розвитку людського капіталу та підвищення фаховості трудових ресурсів. Продовження освітньої реформи. Введення державної програми з виробничої практики студентів за спеціальністю

Закінчення табл. 1

1	2	3	4
Продуктивність ринку праці	80	56	Ефективне використання робочої сили (за спеціальністю, повний робочий день). Грошове стимулювання. Ефективне використання талантів
Розвинутий фінансовий ринок	107	121	Продовження фінансової (банківської) реформи. Державне регулювання фінансових послуг. Створення короткострокових кредитів для підприємців
Технологічна готовність	85	86	Захист прав інтелектуальної власності та приватної власності та утвердження верховенства права. Вжиття заходів на підтримку міжнародної науково-технологічної кооперації та залучення інвестицій
Розмір ринку	38	45	Державна підтримка підприємницькій діяльності

Досвід країн, які за конкурентоспроможністю зростання в різні часи вийшли на перші позиції у світі (США та Фінляндія), вказує на те, що саме активізація державної політики в напрямі підвищення конкурентоспроможності економіки стала рушійною силою цього процесу.

Висновок. Загалом стратегічні пріоритети підвищення міжнародної конкурентоспроможності держави повинні відбиватися у системі поступових кроків адаптації національної економіки до змін в умовах глобалізації та інтеграції економічного простору. Головна мета – забезпечення реакції на зміни, що викликані чинниками глобалізації. Механізм проведення полягає у: реформуванні зовнішньоекономічної політики та у здійсненні внутрішніх реформ у країні. Адаптація держави до змін глобалізаційного й інтеграційного характеру сприятиме забезпеченню сталого економічного зростання, утвердженню інноваційної моделі розвитку, підвищенню конкурентоспроможності національної економіки.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Пономаренко О. О.

Література: 1. Гражевская Н. Обеспечение конкурентоспособности национальной экономики в условиях глобализации. *Экономика Украины.* 2008. № 9. С. 54–63. **2.** Портер М. Конкуренция. М.: Вильямс, 2005. 608 с. **3.** Шнипко О. І. Політика підвищення конкурентоспроможності: досвід розвинених країн та Україна. *Економіст.* 2006. № 8. С. 44–48. **4.** Звіт про Конкурентоспроможність України 2015. URL: http://www.feg.org.ua. **5.** The Global Competitiveness Index 2014–2015: Всесвітній економічний форум. URL: http://gtmarket.ru/news/2015/09/05/6219.

УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

УДК 332.021

Колодяжний І. С.

Магістрант 1 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто актуальну проблему в підприємницькій діяльності – управління продуктивністю праці сучасного підприємництва. Обґрунтовано необхідність дослідження проблеми продуктивності праці в нових умовах господарювання. Проаналізовано дискусійні підходи до визначення та вимірювання продук-*

© Колодяжний І. С., 2017

тивності праці. Проаналізовано тенденції у співвідношенні темпів зростання продуктивності праці й оплати праці. Визначено зміст категорій «продуктивність». Обґрунтовано важливість управління продуктивністю праці сучасного підприємництва задля розвитку підприємницької діяльності в цілому.

Ключові слова: *продуктивність праці, середньомісячна заробітна плата, чинники, передумови, підприємницька діяльність, управління.*

Аннотация. *Рассмотрена актуальная проблема в предпринимательской деятельности – управление производительностью труда современного предпринимательства. Обоснована необходимость исследования проблемы производительности труда в новых условиях хозяйствования. Проанализированы дискуссионные подходы к определению и измерению производительности труда. Проанализированы тенденции в соотношении темпов роста производительности труда и оплаты труда. Определено содержание категорий «производительность». Обоснована важность управления производительностью труда современного предпринимательства для развития предпринимательской деятельности в целом.*

Ключевые слова: *производительность труда, среднемесячная заработная плата, факторы, предпосылки, предпринимательская деятельность, управление.*

Annotation. *This article is devoted to business activities – the performance management of modern business. The necessity of research of problems of labor productivity in the new economic conditions. Analyzed discussion of approaches to defining and measuring productivity. Analyzed trends in the ratio of growth rates of labor productivity and wages. To determine the content of the categories "performance". Proves the importance of performance management and modern enterprise for the development of entrepreneurship in General.*

Keywords: *labor productivity, average monthly wage, factors, background, business, management.*

Поняття "продуктивність" не є якимсь нововведенням епохи промислової революції. Філософський сенс продуктивності, мабуть, найточніше і повно був визначений в 1959 році Комітетом продуктивності при Європейському агентстві з проблем продуктивності: "Продуктивність – це, в першу чергу, стан розуму. Це відношення до світу, яке припускає безперервне вдосконалення усього сущого. Це переконаність у тому, що сьогодні краще, ніж учора, а завтра краще, ніж сьогодні, людина може виконувати будь-яку роботу. Врешті-решт, продуктивність припускає безперервність зусиль із пристосування економічної діяльності до умов, що постійно змінюються, застосування нових теорій і методів. Це тверда віра в прогрес людства" [1].

Продуктивність праці – це відношення кількості продукції, зробленої системою (у цьому випадку під системою розуміється підприємство, галузь, фірма і т. ін.), за певний період, до кількості ресурсів, спожитих для виробництва визначеного виду продукції [1].

Багатогранна проблема підвищення продуктивності праці стала предметом уваги багатьох зарубіжних дослідників, зокрема Д. Сінка, Ф Тейлора, та ін. Серед українських дослідників істотний внесок у вивчення цієї проблеми належить таким ученим, як: Д. Богиня, Д. Горовий, К. Федотова, В. Гриньова, С. Пилипенко, О. Шкільов та ін.

Водночас, незважаючи на значне коло досліджень, можна стверджувати, що в Україні сьогодні не вистачає системних досліджень у сфері продуктивності праці, що зумовлює втрату керованості процесами регулювання продуктивності праці на різних економічних рівнях, призводить до загострення кризових явищ в економіці.

Мета наукової роботи полягає у систематизації наукових підходів до трактування та вимірювання продуктивності праці, визначенні соціально-економічних передумов і важелів її зростання на сучасному підприємництві.

Продуктивність – міра ефективності використання наявних виробничих ресурсів (праці, капіталу, сировини, енергії, часу, землі, інформації тощо) для виробництва необхідної споживачеві за кількістю, асортиментом і якістю продукції або надання послуг.

При цьому продуктивність не залежить від політичної системи або ідеологічної доктрини суспільства, від рівня економічної системи – національна економіка, галузь, регіон, підприємство. Від цього залежать цілі та завдання, які ставляться при вимірі продуктивності та управлінні нею, суть же продуктивності не змінюється.

Основною проблемою економічної теорії і господарської практики є аналіз співвідношення результатів і витрат, що в загальному розумінні називаємо ефективністю [2].

Витрати визначаються обсягом (вартістю) використаних економічних ресурсів. Як відомо, економічні ресурси заведено поділяти на три великі групи:

1) робоча сила (трудовий потенціал, людський капітал);

2) компоненти природних ресурсів (земля та сировина);

3) компоненти засобів виробництва (фізичний капітал) [3].

Відповідно, окремо визначається ефективність використання робочої сили, природних ресурсів або капіталу.

Результати характеризуються обсягами та вартістю виробленої і реалізованої продукції, розмірами доданої вартості, прибутку, а також показниками конкурентоспроможності, якості життя, екології тощо. Найчастіше результати виражаються обсягами продукції або розміром прибутку. Якщо у розрахунку ефективності результати визначаються обсягом продукції, то ми одержимо показники, які називаються продуктивністю, а якщо розміром прибутку, то такі показники ефективності називаються рентабельністю (прибутковістю).

Продуктивність праці – це показник, що характеризує її результативність, віддачу кожної одиниці використовуваного ресурсу праці [4].

Доцільно виділити два аспекти сутності продуктивності праці:

1. Перший аспект характеризує її як продуктивність трудової діяльності, співвідношення виміряної тим або іншим засобом кількості продукції, виробленої на підприємстві, і витратами ресурсу праці, виміряними в днях, середньорічної чисельності. Зростання продуктивності праці в цьому розумінні є одним із головних чинників збільшення реального обсягу виробництва.

2. Другий аспект визначає сутність продуктивності праці як ефективність його використання, співвідношення економічного результату діяльності системи (виручка від реалізації виробленої продукції, робіт, послуг, дохід та ін.) і витрат, які пов'язані із залученням і використанням ресурсу праці.

У цьому розумінні зростання продуктивності праці є фактором збільшення фінансового результату діяльності, зниження собівартості і підвищення рентабельності, тобто чинником зростання прибутку, конкурентоспроможності фірми.

У широкому розумінні під продуктивністю розуміють співвідношення між кількістю продукції (послуг), виробленою цією виробничою системою за певний проміжок часу, і кількістю ресурсів, витрачених для виробництва цієї продукції за цей період.

У довгостроковому періоді зростання подібного співвідношення означає краще використання фінансових, матеріальних, енергетичних, технологічних і трудових ресурсів. Зменшення цього співвідношення означає спад не лише економічний, але і соціальний.

Зростання продуктивності праці забезпечує збільшення реального продукту та доходу, а тому воно є важливим показником економічного зростання країни. Оскільки збільшення суспільного продукту в розрахунку на душу населення означає підвищення рівня споживання, а отже, і рівня життя, то економічне зростання стає однією з головних цілей держав із ринковою системою господарювання [5].

Отже, кожне підприємництво характеризується певним рівнем продуктивності праці, який може зростати або знижуватися під дією різноманітних чинників. Підвищення продуктивності праці є безперечною умовою прогресу та розвитку виробництва та розвитку конкурентоспроможності підприємницької діяльності в цілому.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Гонтарева І. В.

Література: 1. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: навч. посіб. Київ: Знання Прес, 2000. 246 с. **2.** Горовий Д. А., Федотова К. О., Леженко Н. І., Чернета О. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.-метод. посіб. для практ. і семінар. занять. Харків: ХНДАУ, 2007. 160 с. **3.** Гриньова В. М., Шульга Г. Ю. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. Харків: ВД "ІНЖЕК", 2007. 288 с. **4.** Пилипенко С. М., Горобинська М. В., Піддубна Л. І., Рожко В. І., Писаренко Г. О., Титар О. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. Харків: ХНЕУ, 2008. 296 с. **5.** Шкільов О. В., Барабан С. С., Ярославський В. А., Гаврилюк І. П., Ткачук В. А. Економіка праці й соціально-трудові відносини: підруч. для студ. екон. спец. вищих навч. закл. II–IV рівнів акредитації. Київ: Четверта хвиля, 2008. 472 с.

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 31.108.330.131.5

Корсікова Є. В.

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто внутрішні та зовнішні чинники впливу на продуктивність праці промислових підприємств. Проаналізовано особливості використання трудових ресурсів на промислових підприємствах. Запропоновано напрями щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів на промислових підприємствах.*

Ключові слова: *трудові ресурси, продуктивність праці, чинники, промислове підприємство, інтенсивність праці, кадрова політика.*

Аннотация. *Рассмотрены внутренние и внешние факторы влияния на производительность труда промышленных предприятий. Проанализированы особенности использования трудовых ресурсов на промышленных предприятиях. Предложены направления по повышению эффективности использования трудовых ресурсов на промышленных предприятиях.*

Ключевые слова: *трудовые ресурсы, производительность труда, факторы, промышленное предприятие, интенсивность труда, кадровая политика.*

Annotation. *We consider internal and external factors influence on labor productivity enterprises. The features of labor resources in the industry. Directions to improve the efficiency of human resources in the industry.*

Keywords: *labor resources, labor productivity, factors, industrial enterprise, intensity of labor, personnel policy.*

В сучасній ринковій економіці значне місце посідає проблема розвитку підприємств, головною метою яких є одержання чистого надприбутку. Саме тому підприємці постійно шукають резерви та шляхи підвищення ефективності використовування трудових ресурсів, як головної складової у досягненні зазначеної мети. Більш доречне це питання для великих промисловихпідприємств через необхідність використовування у їх виробничій діяльності чималого обсягу персоналу.

Метою статті є дослідження проблем використання трудових ресурсів промислових підприємств і можливих шляхів підвищення їх розвитку.

Проблема використання трудових ресурсів підприємства постійно перебуває в центрі уваги науковців. Цій проблемі присвячені праці таких вітчизняних і зарубіжних учених, як М. Виноградський, С. Гончарова [1], *Л.* Довгань, І. Завадський, Г. Назарова [1], А. Колот, О. *Лось* [2], В. Нємцов, А. Шегда, О. Шканова, Г. Щокін, Р. Акофф, І. Ансофф, П. Друкер, М. Мескон та ін.

В сучасних умовах особливого значення набувають питання формування та ефективного використання трудового потенціалу, якому належить визначальна роль щодо підвищення ефективності суспільного виробництва та відтворення трудових ресурсів. Трудова діяльності має за мету отримання результату праці (виробництво конкретної продукції, або послуги). Також це означає розвиток людьми економічної діяльності, вони постійно знаходять можливість працювати краще та виробити більше якісної продукції за тих самих або й менших витрат праці. Таким чином, продуктивність праці – це узагальнюючий показник ефективності застосування трудових ресурсів. Вона характеризується взаємозв'язком результатів і витрат (співвідношення результатів праці та витрат праці). Тобто, коли зростає продуктивність праці, збільшується обсяг створених благ, але трудовитрати не збільшуються.

Безперечно, трудові ресурси впливають на діяльність підприємства. Адже рівень продуктивної діяльності підприємства ґрунтується на тому, що організація забезпечена достатньою кількістю працівників, які мають необхідний рівень досвіду та кваліфікації. Так, зростання ефективності управління персоналом благотворно впливає на результативність використовування устаткування, машин, механізмів, вчасність здійснення робіт і обсяг виробництва, її собівартість, прибуток.

Зростання продуктивності праці залежить як від зовнішніх, так і від внутрішніх чинників. Їх поділяють на чотири головні групи, які подано на рис. 1 [2]:

© Корсікова Є. В., 2017



Рис. 1. **Чинники впливу на продуктивність праці**

– техніко-технологічні чинники обумовлюються рівнем розвитку засобів виробництва за рахунок упровадження нових технологій. Ці чинники полягають у застосуванні сучасних нових виробничих технологій, упровадженні нових комп'ютерних розробок, перехід до механізованого вироблення продукції тощо;

– організаційні чинники – це доцільний рівень спеціалізації і концентрації виробництва, введення інноваційних форм організації виробництва та праці;

– соціально-економічні чинники – це підвищення кваліфікації кадрів, підвищення заробітної плати, премій і доплат, поліпшення технологічної і трудової дисципліни, можливість самовираження і творчий інтерес, забезпечення належних умов праці й відпочинку, охорони праці, житлових умов, медичного, комунального та побутового обслуговування та ін.;

– природно-кліматичні чинники розглядають здебільшого у сільськогосподарському виробництві (родючість ґрунту, кількість опадів, температурний режим, тривалість вегетаційного періоду тощо), зрештою вони можуть діяти як сприятливо, так и несприятливо [3].

Реальна продуктивність праці залежить ще від двох найважливіших чинників – інтенсивності праці і використання номінального фонду робочого часу.

Інтенсивність праці є мірою витрат робочої сили як людської енергії (на виконання статичної і динамічної роботи, нервово-розумової діяльності, подолання несприятливих умов праці) у процесі продуктивної праці за одиницю робочого часу [4]. Рівень інтенсивності праці визначається насамперед тривалістю робочого часу протягом певного період. Інтенсивність вважають нормальною, якщо вона не завдає негативного впливу на людський організм, тобто повністю відновлюються енергійні витрати за рахунок відпочинку й емоційного розвантаження.

Використання робочого часу – відношення відпрацьованого часу, яке включає регламентовані перерви на відпочинок, до номінального фонду часу, який встановлено для певного виду робіт [5]. Воно також визначається як різниця між календарним фондом і кількістю святкових і вихідних днів. Використання робочого часу повинно бути збалансованим з відпочинком, тільки за необхідної кількості відпочинку можна досягти максимальної продуктивності.

Відповідно до зазначених чинників напрями підвищення продуктивності праці формуються з таких джерел [6]:

– джерела, які передбачають зростання обсягів виробництва (впровадження інноваційних технологій);

– джерела, які передбачають зменшення трудових витрат (механізація виробничих процесів, введення індустріальних технологій виробництва продукції, покращення форм організації виробництва);

– джерела, які рівночасно передбачають збільшення виробництва благ і зменшення трудових витрат (концентрація виробництва, покращення організації праці та поліпшення її інтенсивності, матеріальне та моральне стимулювання, кваліфікація кадрів, трудова та технологічна дисципліна, удосконалення умов праці та відпочинку).

Особливості використання трудових ресурсів підприємства на прикладі промисловості подано у табл. 1.

Таблиця 1

Динаміка продуктивності праці промислових підприємств

Рік	Обсяг виробленої продукції (млн грн)	Кількість зайнятих працівників (тис. осіб)	Витрати на персонал (млн грн)
2010	1043110,8	3091,8	122811,9
2011	1305308,0	3045,9	146319,4
2012	1367925,5	3026,4	170564,2
2013	1322408,4	2924,9	176528,9
2014	1428839,1	2429,6	158300,9

Із таблиці видно, що з кожним роком обсяг виробленої продукції у промислових підприємствах зростає, а кількість зайнятих працівників зменшується. Це свідчить про ефективність використання трудових ресурсів за рахунок упровадження нових технологій і максимізації виробничих процесів. Науково-технічний прогрес, удо-

сконалення організації виробництва, праці й управління, резерви підвищення продуктивності праці є безмежними. Резерви підвищення продуктивності праці – це невикористані можливості економії витрат праці (зниження трудомісткості та збільшення вироблення) [7]. Саме тому в кожний конкретний період потрібно використовувати ті резерви, що забезпечують максимальну економію праці за мінімальних витрат.

Оскільки здібності працівників підприємства можуть істотно різнитись між собою, виникає проблема, що пов'язана з оцінкою потенціальних можливостей окремо взятих виконавців (кваліфікаційний, психофізіологічний, освітній, творчій, комунікативний та моральний потенціал). Тобто зростання продуктивності праці відбувається через удосконалювання структури кадрів, через відношення кількості основних і допоміжних робітників. Тому управлінці як вищих, так і середніх ланок керівництва повинні особисто підходити до розробки системи стимулювання та заохочення працівників підприємства. Потрібен лише набір конкретних стимулюючих заходів щодо певної групи працівників або окремо взятого виконавця. Такий підхід дозволить вирішити проблему нераціонального використання часу, як виконавцями, так і керівниками, спонукатиме до максимально повного використання співробітниками своїх фізичних і розумових здібностей, а також до мінімізації витрат за рахунок використання передових досягнень НТП на всіх без виключення робочих місцях [8].

Головними напрямами на мікрорівні є розробка ефективної кадрової політики, яка повинна бути спрямована на: створення здорового та працездатного колективу; підвищення рівня кваліфікації працівників; оптимального за віковою і статевою структурою, а також за рівнем кваліфікації; формування дієвої системи мотивації персоналу промислових підприємств; аналіз поточної ситуації на підприємстві, співвідношення зростання рівня продуктивності праці з рівнем заохочення працівників різноманітними доплатами, надбавками, преміями з урахуванням ділової характеристики і результатів праці [9].

Головним напрямом на макрорівні є формування дієвої економічної і соціальної політики держави до промислового сектора економіки та ринку праці, як на національному так і регіональному рівнях, з урахуванням нагальних проблем і превентивних заходів у майбутньому, а також контроль за виконанням нормативно-правових норм щодо регулювання доходів і оплати праці, ліцензування зовнішньоекономічної діяльності тощо.

Науковий керівник – канд. екон. наук, викладач Касьмін Д. С.

Література: 1. Назарова Г. В., Гончарова С. Ю., Водницька Н. В. Управління соціально-трудовою сферою підприємства. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2010. 324 с. **2.** Лось О. С. Управління людськими ресурсами підприємств в умовах трансформаційної економіки. *Вісник Житомирського державного технологічного університету.* 2014. № 4. С. 125–126. **3.** Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально трудові відносини: навч. посіб. Київ: Кондор, 2009. 258 с. **4.** Організація виробництва: підручник/за ред. В. М. Гриньової. Київ: Знання, 2009. 582 с. **5.** Ревенко А. А. Продуктивність праці в сучасних умовах. *Україна: аспекти праці.* 2011. № 2. С. 32–37. **6.** Овчинникова Т. І. Продуктивність праці та ефективність управління виробництвом. *Кадри підприємства.* 2009. № 5. С. 109–111. **7.** Бондар Н. М., Калина А. В. Економіка підприємства: навч. посіб. Київ: МАУП, 2006. 350 с. **8.** Лепьохіна І. О. Підходи, що визначають економічну ефективність роботи з персоналом. *Формування ринкових відносин в Україні.* 2015. № 3. С. 205–208. **9.** Тян Р. Б. Планування діяльності підприємства: навч. посіб. Київ: МАУП, 2010. 156 с.

ASSESSMENT CENTER ЯК МЕТОД ОЦІНКИ ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ ТОП-МЕНЕДЖЕРІВ

УДК 005.953.2

Косенко М. В.

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

Анотація. *Розглянуто підхід до оцінки професійних якостей топ-менеджерів – Assessment Center, а також основні поняття цього підходу, етапи проведення, переваги та недоліки. Визначено проблеми, пов'язані з практикою його використання, та фактори успішності.*

Ключові слова: *Assessment Center, компетенції, алгоритм впровадження, модель топ-менеджера.*

Аннотация. *Рассмотрен подход к оценке профессиональных качеств топ-менеджеров – Assessment Center, а также определены основные понятия данного подхода, этапы проведения, преимущества и недостатки. Обозначены проблемы, связанные с практикой его использования, и факторы успешности.*

Ключевые слова: *Assessment Center, компетенции, алгоритм внедрения, модель топ-менеджера.*

Annotation. *In this article, attention is focused on the approach to assessing the professional qualities of top managers – Assessment Center. The basic concepts of this approach the stages of the advantages and disadvantages. Identified the problems associated with its use practices and factors of success assessment of top managers.*

Keywords: *Assessment Center, competence, implementation of the algorithm, the model top manager.*

Рано чи пізно в розвитку бізнесу настає момент, коли власник закликає на допомогу найманого працівника – топ-менеджера. В умовах сучасної економіки власник йде на серйозний ризик, дистанціюючись від свого бізнесу. Довірити свій капітал «людині з вулиці» можна тільки після об'єктивної всебічної оцінки. Адже від рівня професіоналізму керівних посад залежить ефективність діяльності персоналу та ступінь досягнення цілей організації. Актуальність дослідження цієї теми зумовлена тим, що Assessment Center (далі – АС) є досить новою методикою оцінки персоналу в Україні, яка за останній час набуває широкого розвитку завдяки своїй надійності та точності в аналізі професійно важливих якостей, особливо серед практиків, і вже тому вимагає пильної уваги.

Одними з перших творців технології АС [1] були співробітники приймальної комісії Адміралтейства Великобританії (1942 рік). Через чотири роки Assessment Center став активно застосовуватися для оцінки менеджерів. У 1960-ті роки багато американських корпорацій (наприклад, «IBM», «Стандарт ойл оф Огайо», «Сірс Робакс») створили власні центри оцінки персоналу. У 1980 році близько 2000 компаній використовували «Assessment center», а сьогодні їх налічується десятки тисяч, в тому числі і в Україні.

Найбільш масштабне дослідження, присвячене аналізу проведення АС, було представлене Хермеліном І., Лайвенсом Ф. та Робертсоном А. [6]. На думку авторів, на увагу заслуговують проблема розширення і доопрацювання критеріїв, за якими відбувається оцінка.

Метою статті є розкрити сутність методу АС та аспекти оцінки компетенцій топ-менеджерів організації; уточнити етапи його проведення, виявити переваги та недоліки процедури, розробити схему впровадження.

Департамент праці та зайнятості США визначає АС як стандартизовану багатоаспектну оцінку персоналу, що включає в себе безліч оціночних процедур: інтерв'ю, психологічні тести та ділові ігри [1].

Центр психологічної підтримки (С.-Петербург): АС – це метод оцінки персоналу, заснований на моделюванні ключових моментів діяльності оцінюваного для виявлення наявних у нього професійно значущих якостей [1].

Отже, можна сказати, що АС – комплексний метод багатогранної оцінки компетенцій, що включає оцінку поведінки учасників у процесах їх виконання зазначених вправ, в яких моделюються проблемні ситуації реальної трудової діяльності працівника.

Роботи дослідників використовують метод АС, цікаві в плані відображення в них особливостей застосування методу, його переваг порівняно з іншими інструментами. Нерідко дослідники вважають важливим описати послідовність етапів проведення, які іноді розглядаються як основні характеристики проведення [5]. Так, у науковій літературі [3] виділяють:

- підготовку проекту (визначення термінів, цілей);
- аналіз діяльності, формулювання критеріїв оцінки (компетенцій);

© Косенко М. В., 2017

- конструювання процедур оцінки (вправи, інтерв'ю, дискусія, організаційно-управлінські гри та ін.);
- навчання експертів методу спостереження;
- проведення самої процедури;
- аналіз результатів і оформлення матеріалів для замовника.

Цей метод дозволяє приймати ефективні управлінські рішення в підборі персоналу, атестації персоналу, ротації, переміщенні, розвитку та навчанні співробітників, а також мотивації співробітників [1]. Отримані дані про особистісний, управлінський і професійний потенціали співробітників організації допомагають керівникам приймати обґрунтовані кадрові рішення (наприклад, про прийом на керівну посаду) та прогнозувати успішність діяльності топ-менеджерів.

При якісному проведенні оцінки можна отримати відповідь на такі питання: наскільки топ-менеджер підготовлений до вирішення серйозних управлінських завдань; кого з топ-менеджерів доцільно направити на навчання; які особливості взаємодії в робочому колективі і наскільки злагоджено працює команда топ-менеджерів в цьому складі тощо.

Деякі компанії йдуть шляхом розробки та впровадження уніфікованої системи оцінки менеджерів вищої ланки (рис. 1). Стандартний набір оціночних процедур АС включає в себе: виявлення лідерських якостей, визначення рівня інтелекту, комунікабельності, стереотипності або креативності, тривожності або впевненості, конформізму або нонконформізму, стратегічного або тактичного мислення [1]. Такий підхід дозволяє оцінити якості, з яких складаються основні компетенції керівника – вміння будувати короткострокові та довгострокові плани; мотивувати персонал; вирішувати конфліктні ситуації і т. д. На основі отриманих результатів (проведення інтерв'ю, ділових і рольових ігор, виконання професійних і особистісних тестів) робиться висновок про ступінь відповідності конкретного менеджера стандартному профілю вимог.

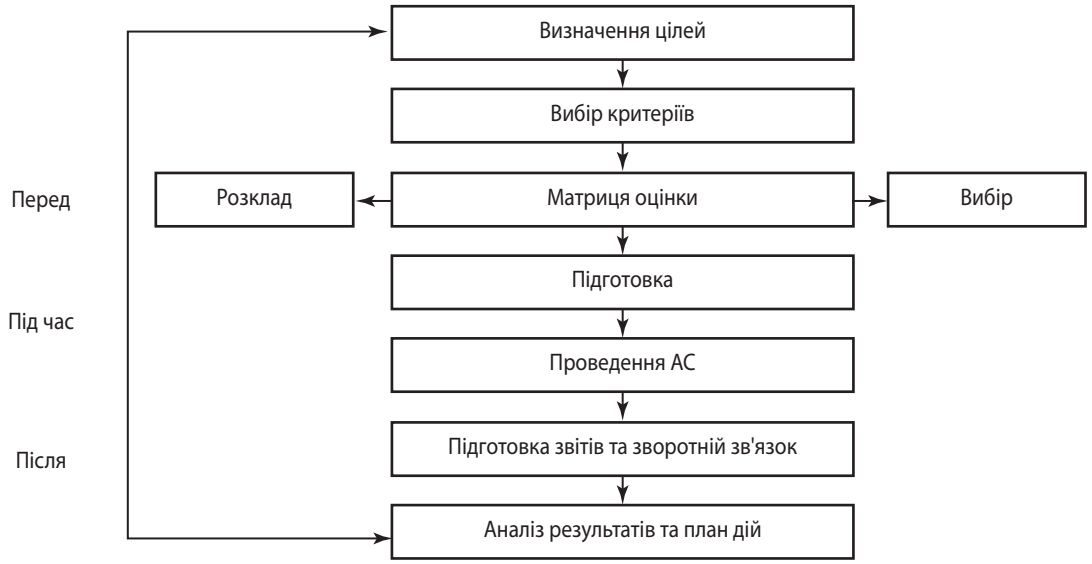


Рис. 1. **Схема впровадження та проведення АС**

Для якісної підготовки та проведення АС потрібна група професійних оцінювачів високої кваліфікації. Підготовчі роботи займають досить багато часу [6].

На етапі визначення критеріїв оцінки важливо, щоб для кожної посади була розроблена модель компетенцій. При цьому кожна компетенція оцінюється по набору поведінкових індикаторів, які групуються в блоки. Рівень розвитку компетенції (наприклад, «висока персональна самостійність і відповідальність» для керівника відділу закупівель) оцінюється, як правило, за п'ятибальною шкалою. Для того щоб оцінити, наскільки добре (погано) це для конкретної посади, необхідно розробити корпоративні «критерії успішності».

Слід зазначити, що не існує єдиної «типової» моделі топ-менеджера, оскільки умови його успішності в конкретній компанії залежать від багатьох чинників – оргструктури компанії, сфери її діяльності, функціональних обов'язків, особливостей корпоративної культури та ін. Як приклад, автором розроблено типову модель оцінки управлінців вищої ланки однієї з компаній (рис. 2).

На рис. 2 видно, що компетенції оцінюються в балах, причому кожна з них має свій діапазон допустимих значень. Саме на відповідність цим обмеженням перевіряються отримані в результаті оціночних процедур дані.

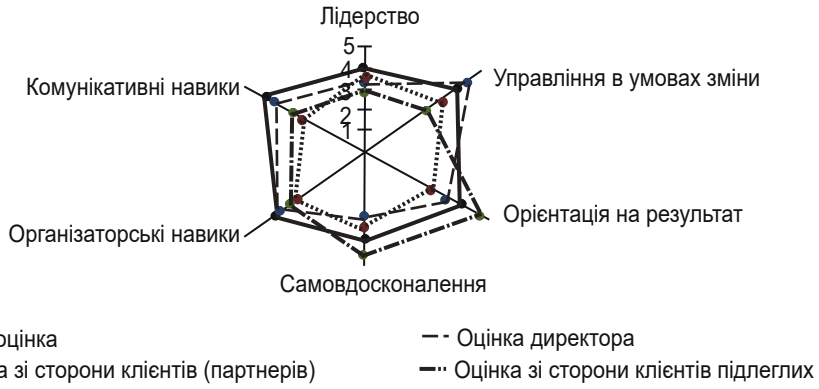


Рис. 2. **Типова модель компетенцій для оцінки керівників**

Для того щоб розробити профіль посади або модель компетенцій, слід для початку виділити та точно описати кожну з компетенцій, які потрібні для ефективної діяльності топ-менеджеру. Компетенції і поведінкові індикатори повинні визначатися чітко та лаконічно; індикатори повинні бути засновані на поведінкових проявах. Крім того, модель компетенцій повинна бути проста у використанні.

За проведеним аналізом наукової літератури слід зазначити, що АС порівняно з іншими методами оцінки персоналу має ряд як переваг, так і недоліків при оцінці топ-менеджерів [2–4], що наведені в табл. 1.

Таблиця 1

Переваги та недоліки методу Assessment Center

Переваги	Недоліки
1) приводять до більш виважених рішень порівняно з оцінкою, зробленою під час інтерв'ю або на основі аналізу минулого досвіду; 2) учасники сприймають центр оцінки як процедуру «чесну» і правильну з боку організації; 3) багатофункціональність результатів: (наприклад, що саме розвивати в того чи іншого учасника; які його переваги в певній компетенції серед інших та ін.); 4) економія часу; 5) наочність результату: пропонуються розгорнуто та доступно викладені результати по кожному учаснику	1) досить значні втрати робочого часу менеджерів організації; 2) велика вартість процедури; 3) ймовірність того, що експерт-спостерігач не розпізнав поведінки оцінюючого, що відповідає компетенції, або невірно інтерпретував сприйняту поведінку; 4) ймовірність того, що фахівець невірно представив результати спостережень у межах обговорення на інтеграційної сесії

Застосування технології АС, безумовно, вимагає спеціальної підготовки менеджерів із персоналу. У компанії також повинна бути розроблена корпоративна модель компетенцій. Успішність проекту з оцінки топ-менеджерів залежить від таких факторів:

- які цілі поставили перед собою керівники компанії;
- наскільки власники та керівники зацікавлені в отриманні об'єктивних результатів;
- якою мірою керівники та власники готові проводити в компанії зміни (трансформація оргструктури, ротація керівників вищої ланки, кадрові зміни, масштабне навчання менеджерів і т. д.).

Отже, в недоліках вбачається прояв однієї з основних проблем проведення АС вітчизняними практиками. Пошук інструментарію, що дозволяє вирішити цю проблему, міг би стати надзвичайно актуальним завданням для методологічних досліджень українських фахівців.

Однак ряд вітчизняних (як і зарубіжних) дослідників вважають, що метод АС, в разі грамотної організації, дає найбільш об'єктивну інформацію про співробітників [3].

Однак цей метод підходить не всім, оскільки він вимагає значних тимчасових і матеріальних витрат – наприклад, залучення сторонніх фахівців. Крім того, кожен АС повинен бути «штучним», тобто підготовленим заздалегідь індивідуально для компанії та індивідуально для учасника оцінки.

Отже, у статті було розкрито сутність методу оцінки АС, виділено основні характеристики оцінки компетенцій керівних посад, визначено етапи проведення методу, переваги та недоліки його використання на практиці, а також наведено схему впровадження АС в організації.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Гончарова С. Ю.

Література: 1. Ассесмент-центр. URL: http://teamsoft.ru/biznes-treningi/assessment-tsentr/. **2.** Вучетич Е. В. Коментар до нормативів і етичним принципам створення та проведення Центру оцінки. URL: http://orgpsyjournal.hse.ru. **3.** Геранюшкіна Г. П. Особливості технології ассесмент-центров. URL: http://elibrary.ru/download/12755868.pdf. **4.** Мякушкин Д. Е. Assessment Center как технология комплексной оценки потенциала сотрудников организации. URL: http://myakushkin.ru/ru/assessment-center/statya-poassessment-center.html. **5.** Назарова Г. В., Гончарова С. Ю., Водницька Н. В. Управління соціально-трудовою сферою підприємства: монографія. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2010. 323 с. **6.** Назарова Г. В., Гончарова С. Ю., Затєйщикова О. О. Розвиток та використання управлінського персоналу – стратегічний підхід: монографія. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2012. 192 с.

РИНОК ОЛІГОПОЛІЇ: СТАН І ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

УДК 339.13(477)

Коц Я. Р.

Студент 1 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Існування значних олігополістичних форм господарювання, які мають реальну ринкову владу, може призвести до антиконкурентих змов, підвищення цін. Отже, слід здійснювати заходи щодо стабілізації стану олігополістичного ринку в країні.*

Ключові слова: *олігополія, ринок недосконалої конкуренції, змова ринкової влади, зловживання монопольним становищем.*

Аннотация. *Существование значительных олигополистических форм хозяйствования, имеющих реальную рыночную власть, может привести к антиконкурентным заговором, повышению цен. Поэтому следует принимать меры по стабилизации состояния олигополистического рынка в стране.*

Ключевые слова: *олигополия, рынок несовершенной конкуренции, заговор рыночной власти, злоупотребление монопольным положением.*

Annotation. *The existence of large oligopolistic forms of entities that have real market power can lead to anticompetitive conspiracy, an increase of prices. Therefore, you should take measures to stabilize the oligopolistic market in the country.*

Keywords: *oligopoly, market imperfect competition, collusion of market power, abuse of dominant position.*

В Україні олігополія є поширеною ринковою структурою. Тому дослідження стану та проблем розвитку олігополії є актуальним як для економічної науки, так і для органів державного регулювання.

Мета роботи полягає у розгляді теоретичних питань, пов'язаних із функціонуванням олігополії в Україні, а також у визначенні місця олігополії в сучасній економіці.

Термін «олігополія» походить від грецьких слів: «oligi» означає кілька і «polein» – продавати. Олігополія – це ринкова структура, в якій є лише декілька продавців однорідних або диференційованих продуктів.

У теорії ринкових структур поряд із монополістичною конкуренцією вагоме місце посідає олігополія. Важливість аналізу олігополії пояснюється тим, що в реальній дійсності переважна більшість ринків знаходиться між двома полюсами ідеальних ринкових структур – досконалою конкуренцією та чистою монополією.

© Коц Я. Р., 2017

Олігополістичний ринок України має свої особливості, які зумовлені особливостями української економіки. Насамперед це пов'язано з досить «незрілою» економічною системою України. Другим фактором є те, що поки що існує певна недовіра до деяких галузей вітчизняного виробництва. До того ж через політичну ситуацію останнім часом змінюється експорт та імпорт товарів, що безперечно впливає на споживчий кошик, а отже, і на прибутки компаній. Але, незважаючи на все, олігополістичний ринок є поширеним в Україні.

Стосовно олігополістичного сектора, враховуючи його неоднозначну роль, зокрема, у забезпеченні науково-технічного прогресу, оновленні технологічної бази виробництва, пріоритетним завданням має бути вплив на поведінку учасників ринку, запобігання обмеженням конкуренції внаслідок узгодження їхньої поведінки. Поряд із цим держава має контролювати зміни, що можуть призвести до виникнення на таких ринках передумов домінування.

Прикладами загальнодержавних товарних ринків із олігопольною структурою в Україні в цей час є ринок послуг мобільного зв'язку (на ринку діє п'ять операторів, частка двох найбільших наближується до 98 %), ринок коксу (на ринку діє 13 виробників, частка трьох найбільших становить 42–51 %), ринок моторних бензинів, тютюнових виробів. На регіональному рівні олігопольну структуру здебільшого мають ринки послуг з перероблення сільськогосподарської продукції [1, с. 332].

Таблиця 1

Структурні передумови конкуренції в окремих сферах економічної діяльності в Україні у 2014 році [2]

Сфери економічної діяльності	Частка підприємств в обсязі реалізації, %		
	Ринки з конкурентною структурою	Олігопольні ринки	Ринки з ознаками домінування та монополізовані
Торгівля і посередництво	96,0	2,0	2,0
Гірничо-металургійний комплекс	81,6	9,4	9,0
Агропромисловий комплекс	53,0	26,9	20,1
Машинобудування	50,2	6,9	42,9
Паливно-енергетичний комплекс	23,3	21,5	55,2
Транспорт і зв'язок	15,4	2,1	82,5
Економіка в цілому	55,4	13,6	31,0

Слід зазначити, що на більшості ринків олігополії наявні високі темпи зростання. Наприклад, обсяг послуг мобільного зв'язку за 2001–2010 рр. збільшився в 7 разів [3]. Значною мірою це пов'язано з поєднанням на олігопольних ринках досить гострої конкуренції між учасниками з перевагами масштабу виробництва. У той же час на олігопольних ринках існує підвищений ризик антиконкурентних змов суб'єктів господарювання, які призводять до послаблення або усунення конкуренції, встановлення завищених цін, нав'язування контрагентам додаткових зобов'язань, що не стосуються предмета угод. За час дії Закону України «Про захист економічної конкуренції» Антимонопольним комітетом України виявлено та припинено понад 500 випадків антиконкурентних узгоджених дій суб'єктів господарювання. Через це олігопольні ринки потребують підвищеної уваги з боку органів контролю за дотриманням законодавства про захист економічної конкуренції і водночас всебічної оцінки перспектив свого розвитку в кожній конкретній ситуації.

Істотною проблемою є численні зловживання суб'єктами господарювання, що займають монопольне або домінуюче становище на товарних ринках, цим становищем. Протягом 2005–2015 рр. органами Антимонопольного комітету України виявлено та припинено понад 7300 порушень законодавства про захист економічної конкуренції цього виду [4]. Особливістю структури зловживань монопольним становищем є те, що переважну більшість з них (понад 85 %) складають протиправні діяння, безпосередньо спрямовані на одержання зиску від використання ринкової влади: встановлення завищених цін, нав'язування контрагентам інших невигідних умов договорів, скорочення виробництва або реалізації товарів.

Частка підприємств, що діють на ринку олігополії, у загальному обсязі виробництва у 2010 р. склав 11,6 %, а в 2013 р. – 15,3 %[5]. Отже, у цей час в Україні доволі значною (13◉15 %) є частка олігопольного сектора, для якого властивий підвищений ризик обмежень конкуренції.

Найбільш сприятливі структурні передумови для олігополії склалися в торгівлі та агропромисловому комплексі, а найменш сприятливі – у гірничо-металургійному комплексі, машинобудуванні та паливно-енергетичному комплексі.

Дослідивши поведінку фірми в умовах олігополії, можна дійти висновку, що ринок олігополії є поширеним в Україні, але через нестабільну економічну ситуацію у країні існують ризики дестабілізації ситуації на олігопо-

лістичному ринку, які потребують підвищеної уваги з боку держави за дотриманням законодавства про захист економічної конкуренції і водночас всебічної оцінки перспектив свого розвитку в кожній конкретній ситуації.

Таблиця 2

Розподіл виявлених та припинених протягом 2010–2015 рр. зловживань монопольним становищем за основними типами [5]

Рік	Питома вага зловживань монопольним становищем (у % до загальної кількості)			
	цінового характеру	договірного характеру	спрямованих на скорочення виробництва	інших
2010	60,7	28,0	6,8	4,5
2011	58,4	28,8	10,9	1,9
2012	67,3	15,7	10,4	6,6
2013	71,6	2,4	9,5	16,5
2014	66,8	3,6	11,4	18,2
2015	66,9	1,9	6,2	25

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Бережна Н. І.

Література: 1. Околович О. М. Особливості функціонування монополізованих ринків в Україні. *Економічний простір.* 2009. № 24. С. 145–147. **2.** Структурні передумови конкуренції в окремих сферах економічної діяльності в Україні у 2014 році // Державна служба статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/. **3.** Мельник Н. В. Про використання мобільного зв'язку. *Економіст.* 2010. № 12. С. 152–155. **4.** Попов В. В. Олігополістична структура ринку. Особливості олігополії. *Актуальні запитання економічних наук.* 2016. № 49. С. 12–20. **5.** Розподіл зловживань монопольним становищем, виявлених і припинених протягом 2010–2015 рр., за основними типами. URL: http://amc.gov.ua.

THE PROBLEMS OF THE EUROPEAN UNION

UDC 327:(061.1ЄС+410)

V. Kryvko

The 2-nd year student
of the consulting and international business faculty of KhNEU S. Kuznets

Annotation. *This article identifies the main current problems of the European Union, underlines the main reasons for withdrawal the UK from the EU, and analyzes the possible consequences of the Brexit for the European Union and Ukraine in particular.*

Keywords: *European Union, Brexit, economic problems, causes, consequences.*

Анотація. *Визначено основні актуальні проблеми держав Європейського Союзу, названо основні причини виходу зі складу ЄС Великобританії, а також проаналізовано можливі наслідки Брекзіту для Європейського Союзу та, зокрема, для України.*

Ключові слова: *Європейський Союз, Брекзіт, економічні проблеми, причини, наслідки.*

© V. Kryvko , 2017

Аннотация. *Определены основные актуальные проблемы стран Европейского Союза, названы основные причины выхода из состава ЕС Великобритании, а также проанализированы возможные последствия Брекзита для Европейского Союза и, в частности, для Украины.*

Ключевые слова: *Европейский Союз, Брекзит, экономические проблемы, причины, последствия.*

This work is important because there have been a lot of changes in the European Union in recent years, that led to the exit of the Great Britain from the European Union. This event has a huge impact on the further development of the European Union and the world politics in general. It stays in the center of attention of the public, scientific community, and it is also one of the most urgent problems nowadays.

The problems of the European Union were studied by such scientists as Aurel Sari, Anneli Albi, Kashkin Serg, Snegirev Vladimir, Kallinichenko Pavel, Arabey Elizabet and others. All of them tried to identify the main differences of economic, political and social problems of the EU.

The aim of this research work is to identify problems of the Europe Union, the reasons due to which a country wants to get out of the unification and how it can affect Ukrainian European integration.

The European Union (EU) is a politico-economic union of 28 member states that are located primarily in Europe. The EU has developed an internal single market through a standardised system of laws that is applied in all member states. EU policies aim to ensure the free movement of people, goods, services, and capital within the internal market, enact legislation in justice and home affairs, and maintain common policies on trade, agriculture, fisheries, and regional development. The EU operates through a hybrid system of supranational and intergovernmental decision-making. It has its own currency, the euro, which is used by 19 of the member countries [1].

The European Union has established a single market across the territory of all its members representing 508 million citizens. 19 member states have joined a monetary union known as the eurozone, which uses the Euro as a single currency. The euro is the second largest reserve currency as well as the second most traded currency in the world after the United States dollar.

The European Union has been under tremendous political and financial pressure since the Greek debt crisis. So far it's been able to hold together, demonstrating the resilience of the economic and political partnership. That said, even as financial pressures arguably have lessened in the past year, political pressures are ratcheting up [2].

A key reason why the EU has been so attractive from an economic perspective is that it widens trade by eliminating many barriers and, for eurozone members, designating one shared currency for all member transactions. But it's worth emphasizing that there's currently no mechanism for exiting the eurozone once a nation is fully integrated. That means any nation that pulls out of the eurozone will pay a serious economic price [1].

That said, there's also an economic price to be paid for continuing as a member of the eurozone. With limited fiscal tools available to central banks, it's difficult to inflate and stimulate like a single country that has a complete control of its currency. There's also an international trade penalty, in that stronger eurozone nations bolster the euro's value via the power of their economies, thus making the goods of weaker nations more expensive and so less competitive internationally than they otherwise would be [2].

While most EU member nations agreed to adopt the euro, a few, such as the United Kingdom, Denmark, and Sweden, have decided to stick with their own legacy currencies [3].

Nations have different financial needs and challenges to address. The common currency imposes a system of central monetary policy applied uniformly. However, the problem is that what's good for the economy of one eurozone nation may be terrible for another. Here are a few reasons why many EU nations don't use the euro: independence in Drafting Monetary Policies, independence in Handling Country-Specific Challenges, independent Lender of Last Resort, independence in Inflation-Controlling Measures, independence for Currency Devaluation [3].

Eurozone nations first thrived under the euro. The common currency brought with it the elimination of exchange rate volatility and associated costs, easy access to a large and monetarily unified European market, and price transparency. However, the financial crisis of 2007-2008 revealed some pitfalls of the euro. Some eurozone economies suffered more than others, examples are Greece, Spain, Italy and Portugal. Due to the lack of economic independence, these countries could not set monetary policy to best foster their own recoveries [1].

The larger issue, which affects all EU members, is the ongoing influx of refugees from Syria and other nations into the EU. The economic impact of the refugee crisis obviously will play out over the next few years. However, current political turmoil is driven more by social issues than economic ones, as integration between European and Middle Eastern and other cultures appears to be rocky at times. Differing national responses to the crisis indicate there are serious cracks in the political partnership. A number of the nations would be taking a serious haircut on the value of whatever currency they float to replace the euro because their individual finances are much weaker than those of the whole [4].

The following countries such as Iceland, Liechtenstein, Norway, Switzerland, have discussed full membership in the European Union but eventually rejected it. Nevertheless, they have close ties to the EU [1].

Euroscepticism, the opposition to policies of supranational European Union institutions and/or opposition to Britain's membership of the European Union, has been a significant element in the politics of the United Kingdom (UK). Brexit is the United Kingdom's planned withdrawal from the European Union following an advisory referendum held in June 2016 in which 52% of votes were cast in favour of leaving the EU [2].

British government officials have often been hostile towards further European integration, supporting intergovernmental cooperation as opposed to supranational authority, and a single market rather than the European Monetary Union (EMU). The UK has also experienced limited influence in EU negotiations. On key EU policies he EMU, British governments have not set the agenda but reacted to proposals from others by attempting to slow the pace of integration, or limit its impact [5]. The migrant crisis in the European Union intensified the anti-European sentiments of British voters still further. In this context, the popularity of the right-wing UK Independence Party (UKIP) started to grow, and it became a major voice in the campaign to leave the EU. Great Britain is one of the 10 countries generating key revenues to the EU budget. In 2014–2015, it contributed 8.8bn pounds (according to different estimates, 5.4bn pounds) but received a fraction of this amount during the distribution of funds. However the country enjoys preferences and receives a part of financing as grants and financial support for farmers. The country has two years or quite possibly more to leave the EU [5].

The clearest danger to the eurozone is further defection from prominent governments. There are popular movements in France, Spain, Italy, Sweden, Belgium, Germany, Hungary and Poland for a U.K.-style referendum [5].

A collapsed euro would likely compromise the so-called "Schengen Area". Economically, it is certainly possible to have competing currencies in the same economic zone. If Schengen falls, there are immediate practical costs to consider. Countries inside the eurozone would need to implement border controls, checkpoints and other internal regulations previously eliminated in the Schengen Agreement.

To the extent that import quotas or tariffs are implemented by various member nations, and to the extent that those measures are reciprocated elsewhere, it would be a corresponding decline in international trade and economic growth [5].

If all that changed were the euro being replaced by competing national currencies, then the abolition of the euro would only create real long-term changes in monetary policy. Getting rid of the euro would decentralize monetary authority back to the member nations. Banks could otherwise recapitalize in their national currencies, although they would likely have to keep more active foreign exchange balances for regional trade and reconciliation [5].

However, it is very unlikely that other economic policies would remain unchanged if the euro failed. Pro-euro parties would likely suffer political consequences, allowing for nationalistic parties to gain influence and maybe implement new fiscal policies. If Schengen also failed, the economic consequences could be extremely disruptive, even if only for the short term [5].

Relations between Ukraine and the European Union (EU) are currently shaped through the European Neighbourhood Policy (ENP). The EU membership is conditional on successful adherence to a set of economic and political criteria identified by the Copenhagen European Council in 1993 and known as the Copenhagen criteria. Political criteria include the attainment of stable democratic institutions, adherence to the rule of law, dedication to human rights, and respect for minorities as well as their protection. Economic criteria include maintaining a smooth-functioning market economy able to sustain the competitive pressures of the EU market forces [7].

While not securing Ukraine's full membership, the signing of the final sections of the EU-Ukraine Association Agreement on June 27, 2014 signifies Ukraine's commitment to closer economic and political integration with the EU.

Membership offers a number of benefits and joining is conditional on meeting a number of political and economic criteria in order to bring about successful integration with the rest of the EU member countries [5].

With a GDP of €13,920,541 million in 2014, the 28 EU countries comprising a single market stand as the world's largest economic region, the EU remained Ukraine's primary trading partner, closer economic integration that reduces trading costs with the largest market in the world could have significant economic benefits for Ukraine.

These economic benefits include the removal of tariffs, leading to reduced costs and increased trade activity, which should more than make up for any lost tariff revenues. Further, opening up to freer trade should induce greater competition with the potential for improving the efficiency of Ukrainian industries. Ultimately, greater harmonization with the other EU member countries should provide an improved business environment [7].

Britain's leaving the EU is unlikely to have any positive impact on Ukraine, and the negative consequences of Brexit will manifest themselves in two different ways. First, Kyiv will lose one of its strongest supporters in the EU, as Britain's strong position on countering Russian aggression has often countered the more moderate Franco-German stand. Second, there could be a threat to the support for Euro integration in the Ukrainian parliament [7].

With the present course of events, Euro optimists will have a hard time trying to garner votes in support of legislation aimed at European integration.

As a consequence, European integration opponents may grow stronger in Ukraine, and start saying: "Why bother joining a union that is collapsing anyway?". Introducing the promised visa-free regime for Ukrainian citizens and finalizing the ratification of the association agreement will become a crucial test, as European integration remains a cornerstone of Ukraine's foreign policy.

Thus, the overall political consequences of the Brexit vote will be negative for Ukraine, rather than positive. However, there is still a positive side to be found in the current developments. Ukraine now has a historic chance to suggest a new relationship policy. Moreover, the political disequilibrium within the EU may result in its searching for interesting new alliances and unconventional approaches.

To keep the entrance door to Europe open for us, we can give the EU and Britain new markets, offer our own high-quality goods, and secure the possibility of an inflow of investment. Britain's leaving the EU may provoke a capital outflow from the UK, so Ukraine must strive to become economically attractive to foreign businesses, including British ones.The foreign businessmen that invest in our country may become strong advocates of Ukraine in their own capital cities [7].

As a result, it's difficult to predict the consequences of Brexit both for the EU and Ukraine, but still there are certain positive aspects that may occur. The British exit from the EU is not something to be casually overlooked. The Brexit could confront the EU with significant and unprecedented practical and philosophical challenges. Britain will be preoccupied with its domestic problems. The EU will also focus on dealing with the difficulties presented by the exiting of a major economy from the union. Ukraine will indisputably remain a priority for Europe, but some of the intellectual resources, finances and energy that could have been put into helping Ukraine will be redirected to other objectives.

In conclusion it should be said that Ukraine's authorities need to pay attention to the problems of individuals, but not simply talk about European values and long-term reforms, while at the same time not taking any significant actions in this regard.

Supervisor – senior teacher Maksimova I. O.

Literature: 1. Elgström O. European Union Negotiations: Processes, Networks and Institutions. London, 2011. P. 121–350. **2.** The World Factbook. URL: https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/ee.html. **3.** Brexit. URL: https://www.kyivpost.com/article/opinion/op-ed/alex-ryabchyn-brexit-lessons-and-conclusions-for-ukrainian-authorities-417925.html. **4.** Harding O. The Myth of Europe: The Euro Crisis. Pennsylvania, 2015. 183 p. **5.** Alesian A., Rerotti R. The European Union: A Politically Incorrect View. *Journal of Economic Perspectives.* 2014. Vol. 18, no. 4. P. 27–48. **6.** Strafford F. The United Kingdom and the European Union: A Struggle over. London, 2015. P. 201–348. **7.** Tonra T. Rethinking European Union Foreign Policy. Manchester, 2016. P. 320–411.

ОФШОРНІ ЗОНИ: ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ІСНУВАННЯ

УДК 336.22.009.12

Крюкова Г. А.

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

Анотація. *Проаналізовано вплив офшорних зон на економічний стан країни, висвітлено основні проблеми існування. Перелічено позитивні сторони створення таких зон. Досліджено перелік сучасних офшорних зон.*

© Крюкова Г. А., 2017

Ключові слова: *офшорна зона, податки, виведення активів, корупція, прихована бухгалтерська звітність.*

Аннотация. *Проанализировано влияние офшорных зон на экономическое состояние страны, и отражены основные проблемы существования. Перечислены положительные стороны создания таких зон. Исследован перечень современных оффшорных зон.*

Ключевые слова: *офшорная зона, налоги, вывод активов, коррупция, скрытая бухгалтерская отчетность.*

Annotation. *Been analyzed the effect of of offshore zones on the economic situation in the country,and a list of the main problems. Also, the positive aspects of creating such zones are listed. The list of modern offshore zones has been studied.*

Keywords: *offshore zone, tax, transfer of assets, corruption, covert financial accountability.*

За даними Фіскальної служби України, основним джерелом утворення і накопичення нелегальних капіталів в Україні є не наркобізнес чи торгівля зброєю, а ухиляння від сплати податків [1]. На сьогодні гостро постає питання сплати податків, особливо тих, які стосуються малого та середнього бізнесу. Згідно з прийнятим від 21.12.2016 р. Законом України "Про Державний бюджет на 2017" мінімальна заробітна плата була підвищена майже у половину [2]. Початкове схвалення з боку населення згодом змінилось невдоволенням із боку роботодавців. Адже це одразу означало подвоєння податків за кожного працівника. Ця подія змусила підприємців "сховати свій бізнес у тінь". Але як це стосується офшорних зон? Якщо дослівно перекласти термін "офшор" – "поза берегом". Також у різних країнах прийнято називати офшорні зони "податковим сховищем" та "податковий раєм". Тож вважаємо, що тема цієї статті є досить актуальною і найбільш обговорюваною сьогодні.

Вивченням цього питання займалась кандидат юридичних наук, доцент кафедри кримінального права та кримінального процесу Орловського державного університету Бистрова Ю. В. [3]. Також цю тему вивчали Кобушко І. М., Говорун Я. В., Панченко С. О. Свої думки вони виклали у праці, що називається "Офшорні зони як засіб зростання інвестиційного потенціалу" [4].

Чи можна стверджувати, що офшорні зони – це негативне явище, яке майже завжди пов'язане з незаконною діяльністю. Існують аспекти, які у змозі як підтвердити, так і спростувати це твердження.

Створення офшорних зон означає залучення іноземного капіталу в країну, в якій створюється іноземна компанія. Створення таких структур значно зменшує кількість безробітних, оскільки для нового об'єкта необхідна робоча сила. Що стосується податків, то не завжди іноземна компанія повністю звільнюється від їх сплати. Тож до позитивних чинників можна віднести і поповнення державної казни. Загалом відбувається економічний розвиток тих районів, в яких були створені такі установи.

Але не все несе позитивно забарвлений вплив. Дуже часто відбуваються скандальні вибухи, які стосуються держслужбовців, котрі через офшорні зони ухилялись від податків і ховають свої активи. Офшорні зони конкретно своїми умовами провокують на незаконні дії. Більшість зон не вимагають пред'явлення бухгалтерських звітів, потрібно лише платити фіксовану суму податків. Процедура реєстрації іноземної компанії спрощена так, що дозволяє суттєво зекономити час. Також офшорні компанії можна використовувати для укладання угод, збереження конфіденційності та своєрідної втечі від податків країни, де проводиться основна діяльність. Крім того, в офшорних зонах відсутні валютний контроль та обмеження, що стосуються переміщення капіталу. Зменшуються ризики втрати капіталу, що пов'язані з політичними змінами або економічним крахом, адже офшорні зони створюються у країнах з відносною економічною і політичною стабільністю. Між іншим, власник компанії отримує право на володіння житлом за кордоном, дозвіл на роботу та проживання. Незважаючи на це, завжди існує ризик втрати активів, що належать офшорній компанії [5].

Не так давно всі новосні портали вибухнули скандалом який стосувався офшорних зон. У світі спалахнув офшорний скандал, який отримав назву Панамагейт або PanamaPapers. Об'єктами масштабного розслідування стали офшорні фірми багатьох світових політиків. Джерелом інформації став витік документів панамської компанії Mossack Fonseca&Co, яка допомагала клієнтам відмивати гроші, уникати санкцій і сплати податків. Більше 11 мільйонів документів датуються періодом з 1977-го до 2015-го рр.

Так звані "Панамські документи" опинилися в розпорядженні німецької газети Süddeutsche Zeitung, яка передала їх Міжнародному консорціуму журналістських розслідувань (ICIJ) та Центру з дослідження корупції та організованої злочинності (OCCRP). Загалом над розслідуванням працювали близько чотирьох сотень журналістів із 78 країн світу.

До офшорного скандалу причетні чимало громадян багатьох країн світу. У Бельгії – 732 громадян, У Чехії – 283 особи, у Німеччині, як і в Італії, – більше тисячі, у Словенії – щонайменше 74 особи, в Індії – більше, ніж 500 осіб, в Японії – щонайменше 360 осіб, в Австралії – 800 громадян, у Швеції – 600. Розслідування анонсували майже у всіх країнах, яких торкнувся витік, зокрема, у Франції, Бельгії, Норвегії, Австрії, Австралії та в ін. [6].

Звичайно у багатьох фігурантів скандалу знайшлося логічне пояснення щодо причетності, але у більшості випадків політикам нічого не залишалося, як тільки покинути займану посаду.

Якщо поглянути на карту світу, то можна здивуватися, як територіально роздрібнені країни з офшорними зонами. Вони розташовані на кожному материку. Зараз нараховується приблизно 50 офшорних зон. У 2016 році "низько податковими" визнали такі країни, як: Шотландія, Великобританія, Кіпр, Острів Мен.

Звання світових класичних юрисдикцій заслужили такі країни, як: Сейшельські острови, Маврикій, Домініканська республіка, Сент Кітс, Невіс, Британські Віргінські острови.

Реєстрація міжнародних компаній у цих країнах може допомогти повністю уникнути сплати податків. Причому в цих країнах світу це цілком законно. Класичні світові юрисдикції використовуються для різних напрямків бізнесу. У цій зоні можливо спокійно займатися як торгівлею, так і консалтингом.

Перелік офшорних зон у Європі: Латвія, Голландія, Швейцарія, Словаччина, Польща, Великобританія, Чехія, Естонія, Болгарія.

Одними з великих світових офшорних зон вважають азіатські. Їх також називають «азіатські тигри»: Китай, Гонконг, Сінгапур [7].

Незважаючи на позитивні моменти, які все ж таки містить офшорна зона, переважають негативні та незаконні дії з боку власників цих компаній. Неможливо проводити контроль за тим, що спочатку створюється як повністю анонімна фірма. Можливо, коли люди будуть думати не лише про розвиток власного бізнесу і збагачення свого гаманця, а й про розвиток країни і економіки в цілому, тоді ці зони можуть принести значну користь.

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

Література: 1. Відкриті дані фіскальної служби України. URL: http://sfs.gov.ua/priymalnya-gromadyan/dostup-do-publichnoi-inform/vidkriti-dani/. **2.** Про державний бюджет на 2017 рік: Закон України від 21.12.2016 №1801-VIII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1801-19. **3.** Бистрова Ю. В. Офшор-податковий рай. URL: http://cyberleninka.ru/article/n/offshory-nalogovyy-ray. **4.** Кобушко І. М. Говорун Я. М. Панченко С. О. Офшорні зони як засіб зростання інвестиційного потенціалу. URL: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Mre/2011_1/4_6.pdf. **5.** Козак Ю. Г. Офшорні зони в системі світових фінансових центрів // Міжнародна макроекономіка: навч. посіб. URL: http://pidruchniki.ws/13000327/ekonomika/ofshorni_zoni_sistemi_svitovih_finansovih_tsentriv. **6.** Панамагейт. Усі факти та викриття офшорного скандалу в інтерактивній хронології. URL: https://tsn.ua/svit/panamageyt-usi-fakti-ta-vikrittya-ofshornogo-skandalu-v-interaktivniy-hronologiyi-628574.html. **7.** Список стран офшорной зоны в 2017 году. URL: http://visasam.ru/emigration/vybor/strany-offshornoi-zony.html.

FRANCHISING AS A FORM OF BUSINESS ORGANIZATION

UDC 005.591.43

O. Kukavska

The 2-nd year student
of the consulting and international business faculty of KhNEU S. Kuznets

Annotation. *This article deals with franchising as a form of business organiza-tion. Positive and negative aspects of franchising are revealed. Franchisor's and franchisee's obligations are identified. The benefits of franchising in the development of small businesses are investigated.*

Keywords: *franchising, franchisor, franchisees, advantages and disadvantages, interests of the parties, obligations of the parties.*

© O. Kukavska, 2017

Анотація. *Розглянуто франчайзинг як форму організації бізнесу, виявлено його негативні та позитивні сторони. Визначено зобов'язання франшизодавця і франшизоодержувача, наведено переваги франчайзингу в розвитку малого бізнесу.*

Ключові слова: *франчайзинг, франшизодавець, франшизоодержувач, переваги та недоліки, інтереси сторін, зобов'язання сторін.*

Аннотация. *Рассмотрен франчайзинг как форма организации бизнеса, выявлены его негативные и положительные стороны. Определены обязательства франшизодателей и франшизополучателей, представлены преимущества франчайзинга в развитии малого бизнеса.*

Ключевые слова: *франчайзинг, франшизодатель, франшизополучатель, преимущества и недостатки, интересы сторон, обязательства сторон.*

Actuality of the theme is that the economy of Ukraine is character-ized by recent revitalization of small business. But despite the significant opportunities for small businesses in the process of formation and functioning of market economy, it has its weaknesses, primarily related to funding. Therefore, one of the ways to solve this problem is the development of franchising in Ukraine.

The aim of the article is to show the way of business development referring franchising as a form of business organization. In today's conditions of increased competition in domestic markets and limited financial opportunities for companies, an important and effective step is to use the franchising. It's explained by the fact that the great companies that provide it with stability and controllability, determine the level of scientific technical and productive capacity are the basis of the market economy, on the one hand. On the other hand, it is a small business that creates a competitive environment characterized by high mobility and ensures the independence of entrepreneurship.

For our economy franchising is a relatively new phenomenon, while in developed countries it is practiced for centuries as a means to meet the needs of society in different services. Franchising is a continuing relationship in which a franchisor provides a licensed privilege to the franchisee to do business and offers assistance in organizing, training, merchandising, marketing and managing in return for a monetary consideration. Franchising is a form of business by which the franchisor, an owner of a product, service or method, obtains distribution through franchisees, affiliated dealers.

Franchising attracts by the presence of advantages for both participants of franchise relationship. For small businesses and individual entrepreneurs it makes available a stable profitable business. For well-known firms and companies it makes the opportunity to expand through its position in the market. This may explain such widespread distribution of franchising in Europe and in America.

Franchising can be a great way for companies to increase their distribution. It has a lot of advantages. Mostly though, franchising as a business offers one huge advantage to companies: they don't have to use all of their own money to expand their business. Instead, they can use other people's poney, the franchisee's. Offering franchises allows some of the financial risk of expanding a business to multiple new locations to be transferred from the franchisor to the franchisees. The franchisor still has to invest his or her money to create the franchise system, they take quite a risk putting their franchise business concepts together, but they don't have to invest as much of their money in each new location. A franchise provides franchisees, an individual owner or operator, with a certain level of independence where they can operate their business. A franchise provides an established product or service which may already enjoy widespread brand-name recognition. This gives the franchisee the benefits of a pre-sold customer base which would ordinarily takes years to establish. A franchise increases chances of business success because franchisees are associated with proven products and methods. Franchises may offer consumers the attraction of a certain level of quality and consistency because it is mandated by the franchise agreement.

Franchising also has some disadvantages as buying a franchise means entering into a formal agreement with your franchisor. Franchise agreements dictate how you run the business, so there may be little space for creativity. There are usually restrictions on where you operate, the products you sell and the suppliers you use. Bad performances by other franchisees may affect your franchise's reputation. Buying a franchise means ongoing sharing a profit with the franchisor. At last, franchisors do not have to renew an agreement at the end of the franchise term.

Franchising is considered to be a simple way to go into business for the first time. But franchising is no guarantee of success and the same principles of good management, such as informed decision-making, hard work, time management, having enough money and serving your customers well, are still applied.

Each party has several interests to protect. The franchisor is in-volved in securing protection for the trademark, controlling the business concept and securing "know-how" methods of activities. The franchisee is obligated to carry out the services for which the trademark has been made prominent or famous. There is a great deal of standardization required. The place of service has to bear the franchisor's signs, logos and trademark in a prominent place. The uniforms worn by the staff of the franchisee have to be of a particular design and color. The service has to be in accordance with the pattern followed by the franchisor in the successful franchise operations. Thus, franchisees are not in full control of the business, as they would be in retailing [1].

A service can be successful if equipment and supplies are pur-chased at a fair price from the franchisor or sources recommended by the franchisor. A coffee brew, for example, can be readily identified by the trademark if its raw materials come from a particular supplier. If the franchisor requires purchase from his stores, it may come under anti-trust legislation or equivalent laws of other countries [2]. So too the purchase things like uniforms of personnel and signs, as well as the franchise sites, if they are owned or controlled by the franchisor.

The franchisee must carefully negotiate the license and must de-velop a marketing or business plan with the franchisor. The fees must be fully disclosed and there should not be any hidden fees. The start-up costs and working capital must be known before the license is granted. There must be assurance that additional licensees will not crowd the "territory" if the franchise is worked according to plan. The franchisee must be seen as an independent merchant. It must be protected by the franchisor from any trademark infringement by third parties. A franchise attorney is required to assist the franchisee during negotiations.

Often the training period, the costs of which are in great part cov-ered by the initial fee, is too short in cases where it is necessary to operate complicated equipment, and the franchisee has to learn on their own from instruction manuals. The training period must be adequate, but in low-cost franchises it may be considered expensive. Many franchisors have set up corporate universities to train staff online. This is in addition to providing literature, sales documents and email access.

Franchise agreements carry no guarantees or warranties and the franchisee has little or no recourse to legal intervention in the event of a dispute [3]. Franchise contracts tend to be unilateral and in favor of the franchisor, who is generally protected from lawsuits from their franchisees because of the non-negotiable contracts that franchisees are required to acknowledge, in effect, that they are buying the franchise knowing that there is risk, and that they have not been promised success or profits by the franchisor. Contracts are renewable at the will of the franchisor. Most franchisors require franchisees to sign agreements that mandate where and under what law any dispute would be litigated.

A franchisor's brand is its most valuable asset and consumers de-cide which business to shop. To a certain extent, consumers really don't care who owns the business so long as their brand expectations are met. If you become a franchisee, you will certainly be developing a relationship with your customers to maintain their loyalty, and most certainly customers will choose to purchase from you because of the quality of your services and the personal relationship you establish with them. But first and foremost, they have trust in the brand to meet their expectations, and the franchisor and the other franchisees in the system rely upon you to meet those expectations.

Many people, when they think of franchising, focus first on the law. While the law is certainly important, it is not the central thing to understand about franchising. At its core, franchising is about the franchisor's brand value, how the franchisor supports its franchisees, how the franchisee meets its obligations to deliver the products and services to the system's brand standards and most importantly – franchising is about the relationship that the franchisor has with its franchisees. In a 2014 survey, held by Franchise Business Review on franchisees' relationship with their franchisors it was determined that 90 percent enjoy operating their business, 88 percent of franchisees enjoy being part of their organization, 85 percent feel positive about their affiliation with their franchisor, 83 percent respect their franchisor, 80 percent feel their franchisor operates with a high level of honesty, 78 percent would recommend their franchise brand to others, and 73 percent would "Do it all over again" if they had the option [4].

We can conclude that franchising is a special form of business or-ganization that allows small businesses to grow and increase sales vol-umes of large companies due to the interaction of these two types of entities. This relationship of large and small companies can extend the sales activity of the company in separate regions of the country or abroad.

Franchising is popular all over the world so it can be considered as a successful form of business organization at different scales. A lot of franchises succeed in business, such as the company of Holiday Inn. Now this brand is a part of one of the world's largest hotel business networks, "controls" more than 4500 hotels in 100 countries and is the "owner" of the six well-known brands, including Inter Continental Hotels & Resorts, Holiday Inn Express, Staybridge Suites and others. McDonald's, Kentucky Fried Chicken, Hilton Hotels, Subway brand and some others succeed in franchising.

In conclusion it must be said that he economy of Ukraine is characterized by recent revitalization of small business. But it has its weaknesses, primarily related to funding. Therefore, one way to solve this problem is the development of franchising in Ukraine.

Supervisor – senior teacher Maksimova I. O.

Literature: 1. Patrick J. Maslyn. Contractual and Business Aspects of Structuring Supplier Agreements. AZ: Phoenix, 2007. 38 p. **2.** Contractual and Business Aspects of Structuring Supplier Agreements. URL: http://www.maslynaw.com./wpcotent/uploads/2011/09/. **3.** Want to Buy a Franchise? Ten Reasons Not to Do It. URL: http://www.nolo.com./legal-encyclopedia/article-29512.html. **4.** What is a franchise. URL: http://www.franchise.org/what-is-a-franchise.

СОЦІАЛЬНА НЕРІВНІСТЬ І БІДНІСТЬ В УКРАЇНІ

УДК 364.662:177.5(477)

Куцевол В. О.

Студент 1 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Визначено сутність і види бідності. Охарактеризовано основні методики кількісного оцінювання бідності та соціальної нерівності. Проаналізовано соціальну структуру сучасного українського суспільства. Визначено рівень бідності в Україні та обґрунтовано наслідки ситуації, що склалася, для майбутнього соціально-економічного розвитку країни.*

Ключові слова: *соціальна нерівність, абсолютна та відносна бідність, злиденність, показники бідності та соціальної нерівності, розвиток суспільства.*

Аннотация. *Определены сущность и виды бедности. Охарактеризованы основные методики количественного оценивания бедности и социального неравенства. Проанализирована социальная структура современного украинского общества. Определен уровень бедности в Украине, и обоснованны последствия сложившейся ситуации для будущего социально-экономического развития страны.*

Ключевые слова: *социальное неравенство, абсолютная и относительная бедность, нищета, показатели бедности и социального неравенства, развитие общества.*

Annotation. *The essence and types of poverty. It describes the main methods of quantitative evaluation of poverty and social inequality. Analyzed the social structure of modern Ukrainian society. The level of poverty in Ukraine and reasonable consequences of the current situation for the future social and economic development of the country.*

Keywords: *social inequality, absolute and relative poverty, poverty, poverty rates and inequality, society.*

Бідність – одна з найважливіших глобальних проблем сучасності, яка охоплює весь світ, тому ця тема є дуже актуальною. В Україні вона з'явилася порівняно недавно у зв'язку з початком ринкових трансформацій. За останніми даними Держстату, середня зарплата в Україні в 2015 році порівняно з 2014 роком зменшилася на 557 грн до 3455 грн [4, с. 40]. Скорочення доходів, девальвація, інфляція, безробіття та війна переформатували соціальні прошарки українського суспільства та підвели багатьох до межі бідності.

На якість життя населення головним чином впливають два показники: доходи та ціни на ринку. До того ж зараз можна прослідкувати тенденцію зниження рівня доходів. Про це свідчать дані Державної служби статистики України. Середня зарплата у січні 2015 року знизилася. Так, у сільському господарстві вона зменшилася з 2869 грн до 2482 грн, у фінансовій та страховій сферах – з 8171 грн до 7192 грн, у сфері освіти – з 3064 грн до 2542 грн. [4, с. 32]. Ці дані відображено на рис. 1.

Згідно з опитуванням компанії Research & Branding Group дві третіх жителів країни відзначають зменшення рівня доходів протягом останніх півроку.

Через глибоку девальвацію гривні і падіння ВВП ціни зростають високими темпами. На долю українців в останній рік випали різке подорожчання комунальних послуг, зростання вартості проїзду, зростання цін на послуги зв'язку, продукти та ліки.

Незважаючи на те, що надворі XXI століття, проблема бідності залишається сьогодні досить актуальною у світі.

Щодня населення Землі збільшується на чверть мільйона осіб. З 50-х до початку 90-х років XX ст. кількість населення світу подвоїлася, а його частка, яка проживає у найбідніших регіонах світу – країнах, що розвиваються, та аграрних постсоціалістичних країнах – вже досягла 3/4 світового показника. І хоча помітна тенденція до зниження темпів природного приросту населення на Землі, кількість його у країнах, що розвиваються, продовжує зростати вищими темпами, ніж в економічно розвинутих країнах. За цим криється низка глобальних проблем, що мають бути розв'язані, аби забезпечити умови життєдіяльності людини та гідну якість її життя. І якими би вражаючими не були успіхи економічно розвинутих країн – добробут людства та безпека світу в цілому залежать від успіхів економічного світу, в тому числі країн, що розвиваються.

Вперше систематичне дослідження проблем бідності провів на початку XX ст. Бенджамін Сібом Роунтрі, йому ж належить перший формальний опис бідності, для чого він ввів концепцію мінімального споживчого кошика. Основні положення, що визначають загальні теоретико-методологічні основи щодо подолання бідності,

© Куцевол В. О., 2017

базуються на концепціях провідних представників економічної думки XVIII–XX ст.: Ч. Бута, О. Льюїса, Т. Мальтуса, К. Маркса, Ж. Прудона, Е. Реклю, Д. Рікардо, С. Роунтрі, А. Сміта, Г. Спенсера. Проблема бідності перебуває у центрі уваги провідних вітчизняних і зарубіжних учених: Ю. Архангельського, Д. Богині, О. Бородіної, К. Верфа, І. Гнибіденко, С. Калініної, В. Куценко, Е. Лібанової, Р. Нуреєва, І. Прибиткової, Т. Репіної, А. Сена, Л. Черенько, В. Шишкіна.

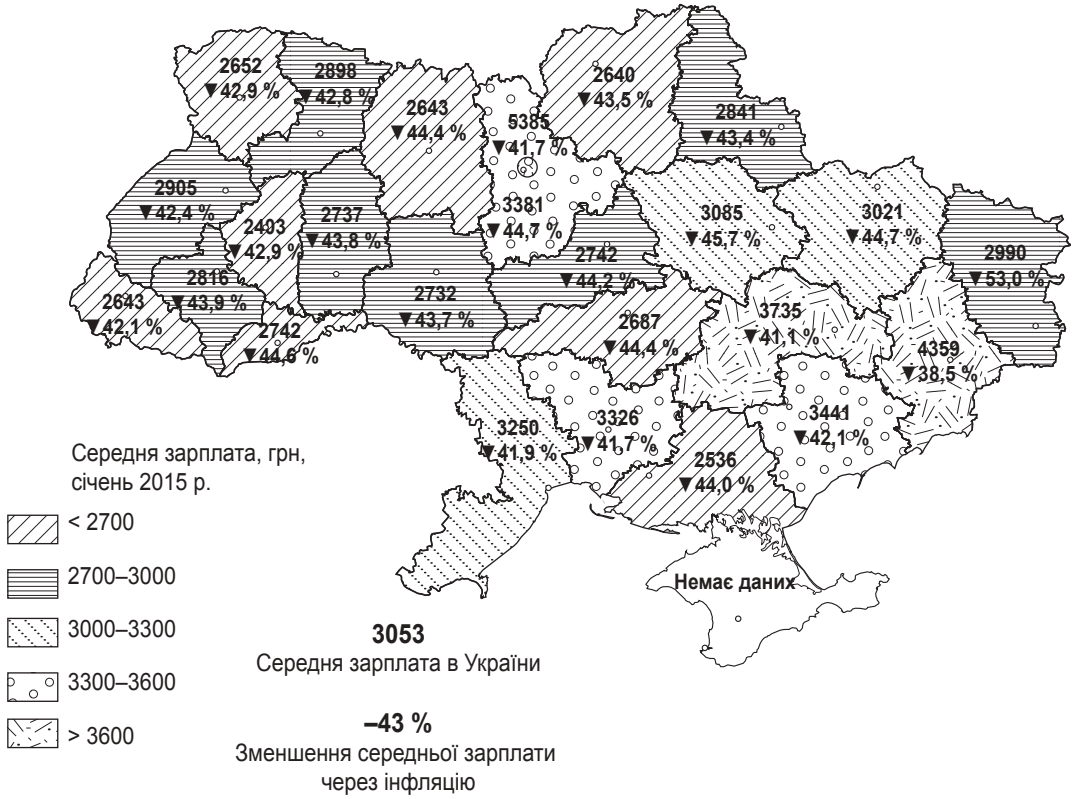


Рис. 1. **Середня зарплата за 2015 р.** [6]

На сьогодні гривня знецінилася втричі, при цьому українці стали багатшими. За словами Президента України, за останні 15 років Україна змогла скоротити рівень бідності втричі. Про це Петро Порошенко розповідав делегатам 70-ї Генасамблеї ООН. Повірили йому чи ні, але від промов у Нью-Йорку на ділі багатшими ми не стали. Експерти підрахували, що доходи українців далекі не тільки від доходів європейців, але навіть до рівня африканських не дотягують [3, с. 123].

«Україна – найбідніша країна Європи», – коментує «Слову і Ділу» виконавчий директор Міжнародного фонду Блейзера Олег Устенко. За результатами цього року ВВП на душу населення (цей показник використовують для вимірювання рівня життя) в Україні складе близько $2 тис. на людину. Водночас, наприклад, Нігерія виходить на показник ВВП на душу населення $2,2 тис. А якщо порівнювати з сусідньою Польщею, то за результатами цього року вона покаже результат $15 тис. на людину [1, с. 56].

За даними Світового банку, в поточному році ВВП України впав на 12 %. Щоправда, на наступний рік прогнози трохи кращі – очікуємо зростання на 1 %. Падіння економіки на власному досвіді відчули пересічні українці. За останні півтора року населення України фактично збіднілo втричі.

Весь цивілізований світ підтримує Україну фінансово й економічно. Але поки що результатів цієї підтримки у житті пересічного українця не спостерігається. Україні реструктуризували навіть державний борг, частину державного боргу списали. Це звільняє величезні кошти Державного бюджету від необхідності обслуговувати борг і ці звільнені кошти уряд міг би направити на серйозне підвищення соціальних платежів, зарплат і пенсій. Водночас спостерігається лише імітація такого підвищення на 13 % [1, с. 212].

Соціальна нерівність – положення в суспільстві, коли окремі соціальні групи мають різний соціальний статус, належать до різних суспільних класів або соціальних кіл. До аспектів соціальної нерівності належить: правова нерівність, обмеження свобод, майнова нерівність, нерівність щодо доступу до освіти, медичного обслуговування тощо.

Соціальна нерівність може бути закріплена правовими нормами, що діють у суспільстві, або ж мати в своїй основі традиції. До типів соціальної нерівності належать нерівність за гендерною, расовою, кастовою, віковою ознаками.

В Україні існує соціальна нерівність. Найбільше страждають від нерівності бідні люди. Це і доступ до освіти, до медицини, нерівні можливості у веденні бізнесу, нерівні способи, стилі та якість життя. У бідних же людей майже всі кошти витрачаються на харчування. До речі, це один із критеріїв бідності. Відповідно до даних офіційної статистики, в Україні налічується близько 15 млн людей молодого (до 35 років) віку. Із них 10,7 млн проживає у містах, а ще 4,3 млн – належить до сільської молоді. І вже це надає третині молоді набагато гірші стартові умови для входження у велике життя, зокрема, для здобуття освіти та працевлаштування. Проблеми сільської молоді навіть стали предметом окремого обговорення на парламентських слуханнях у грудні 2005 року, а вже через рік, у листопаді 2006, парламент обговорював молодіжні проблеми усієї країни [5, с. 53].

Розшарування суспільства на багатих і бідних позбавляє реальних перспектив значну частину молодих людей, які мають долати на шляху до самореалізації і життєвого успіху набагато більше перешкод, ніж їхні більш заможні ровесники. На тлі невисокого рівня життя у країні найбідніші прошарки молоді змалечку виявляються позбавленими мінімально необхідних життєвих благ – достатнього і різноманітного харчування, солодощів, розваг, а з роками – належної освіти, доступного житла, роботи.

Це призводить до низки негативних наслідків як для значної частини представників молодого покоління, так і для майбутнього країни в цілому – погіршення здоров'я населення, загрозливої демографічної ситуації, вимушеної міграції, маргіналізації суспільства, зростання злочинності тощо. Сьогодні українські політики говорять про перехід від обговорення молодіжних проблем до їхнього практичного вирішення.

Викладене дозволяє констатувати, що, за градацією Л. Гордона, проблема злиденності для сучасної України не є загрозливою на відміну від питання нужденності та незабезпеченості, які є вкрай болючими. Дійсно, більшість населення може задовільнити свої потреби у харчуванні, має постійне місце проживання (в середньому на одну особу в Україні припадає 23,0 м2 загальної площі житла), доступ до освітніх і базових медичних послуг. Але рівень задоволення інших потреб залишається вкрай низьким. Витрати на відпочинок і культуру складали лише 1,8 % сукупних витрат домогосподарств, на освіту – 1,3 %, на охорону здоров'я – 3,1 %, на побутову техніку і поточне утримання житла – 2,3 %, на ресторани та готелі – 2,5 % на одяг і взуття – 5,6 %. За об'єктивними оцінками до середнього класу (за стандартами розвинених країн) в Україні можна віднести 10–12 % населення, ще 1–2 % є багатими та надбагатими. Всіх інших, а це понад 85 %, можна вважати тією чи іншою мірою бідними. У розвинених країнах структура суспільства зовсім інша: близько 5 % населення є багатими, 80 % – середній клас, 15 % – належать до категорії бідних.

Бідність населення має значні негативні наслідки, серед яких одним із головних є втрата людського потенціалу країни, особливо у сфері освіти та охорони здоров'я. Така ситуація не лише негативно позначається на поточній соціально-економічній ситуації, а і є перешкодою для подальшого національного розвитку. Особливої гостроти ця проблема набуває, якщо зважати на сучасні процеси формування постіндустріального суспільства. Так, за висновками фахівців ООН, якщо декілька десятиліть тому конкурентні переваги були у країн з багатими природними ресурсами, капіталами, то сьогодні економічне зростання на 64 % залежить від людського та соціального потенціалу, від природних ресурсів на – 20 %, від капіталу – на 16 %.Тому проблема подолання бідності і сприяння розвитку людського потенціалу є однією з найголовніших для сучасної України. Від її розв'язання залежить успішність її подальшого розвитку.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Пилипенко С. М.

Література: 1. Дункан Д. У. Основополагающие идеи в менеджменте: уроки основоположников менеджмента и управленческой практики/пер. с англ. М.: Дело, 1996. 236 с. **2.** Кузьмін О. Є., Мельник О. Г. Основи менеджменту: навч. посіб. Київ: Академвидав, 2003. 411 с. **3.** Курлянд З. Н., Хмелюк Р. І., Семенова А. В. Педагогіка вищої школи: навч. посіб./за ред. З. Н. Курлянд. Київ: Знання, 2005. 399 с. **4.** Шегда А. В. Менеджмент: навч. посіб. Київ: Знання, 2004. 687 с. **5.** Хміль Ф. І. Основи менеджменту: навч. посіб. Київ: Академвидав, 2003. 608 с. **6.** Соломко А. С. Еволюція менеджменту: передумови виникнення та становлення. *Інтелект XXI.* 2014. № 6. С. 86–92.

АНАЛИЗ РЕГУЛЯТОРНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ В СФЕРЕ РАЗВИТИЯ КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЫ

УДК 338.242.2

Леонов М. Я.

Студент 3 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Проведен анализ регуляторного законодательства Украины. Предоставлены оценка и возможные пути повышения эффективности регуляторной политики Украины. Проведен анализ положений действующего законодательства в сфере конкурентных отношений.*

Ключевые слова: *регуляторное законодательство, конкуренция, регуляторная политика, нормативно-правовое поле, конкурентная стратегия, хозяйственная деятельность, конкурентная среда.*

Анотація. *Проведено аналіз регуляторного законодавства України. Надано оцінку та можливі шляхи підвищення ефективності регуляторної політики України. Проведено аналіз положень чинного законодавства у сфері конкурентних відносин.*

Ключові слова: *регуляторне законодавство, конкуренція, регуляторна політика, нормативно-правове поле, конкурентна стратегія, господарська діяльність, конкурентне середовище.*

Annotation. *This article analyzes the regulatory legislation of Ukraine. The article provides an assessment and possible ways to improve the effectiveness of Ukraine's regulatory policy. The analysis of the current legislation in the sphere of competitive relations are presents.*

Keywords: *regulatory legislation, competition, regulatory policy, regulatory and legal framework, competitive strategy, economic activity, competitive environment.*

В условиях динамического изменения экономической среды государством используются различные подходы, принципы, модели, методы и инструменты формирования условий ведения бизнеса, которые позволяют предприятиям своевременно адаптироваться к новым условиям, разрабатывать долговременные программы развития. Прогрессивные предприятия уже применяют лучшие мировые практики стратегического управления, другие используют более умеренные подходы (стратегия «следовать за лидером»), третьи – консервативные – применяют стандартные технологии управления. В условиях быстрых изменений наиболее успешными будут те предприятия, которые используют инновационные технологии управления (стратегические, финансовые, маркетинговые, операционные и другие). Одним из основных факторов, влияющих на успешное внедрение стратегии предприятий, является регуляторная политика государства.

Регуляторная политика государства проявляется в формировании и контроле нормативно-правового поля, в котором функционируют субъекты экономики. Именно от эффективности регуляторной политики, степени открытости государства к развитию рыночных отношений как регулятора и катализатора процессов построения социально-ориентированной экономики (права, ограничения, ответственность и стимулы) зависит стабильность и устойчивость развития предприятий в долгосрочной перспективе. В условиях жесткой конкуренции, как на внешнем, так и внутреннем рынке, на выбор конкурентной стратегии предприятия влияние оказывают факторы внутренней (организационные, технические, производственные, финансовые и т. д.) и внешней среды непрямого (политические, экономические, социально-культурные и т.д.) и прямого (нормативно-правовая база, регуляторная политика, поставщики, конкуренты, потребители) воздействия.

Регуляторная политика в сфере хозяйственной деятельности в соответствии с Законом Украины «Об основах государственной регуляторной политики в сфере хозяйственной деятельности» – это направление государственной политики, ориентированное на усовершенствование правового регулирования административно-хозяйственных отношений, между регуляторными органами или другими органами государственной власти и субъектами хозяйствования, недопущение принятия экономически нецелесообразных и неэффективных регуляторных актов, уменьшение вмешательства государства в деятельность субъектов хозяйствования и устранение препятствий для развития хозяйственной деятельности, которая осуществляется в пределах, в порядке и способом, установленными Конституцией и законами Украины [1].

Ю. Б. Иванов [2] выделяет основные принципы, сформированные регуляторным законодательством Украины: 1) четкое определение целей политики; 2) социально-экономическое обоснование политики – выявление и всестороннее исследование проблем, которые невозможно решить на основе рыночного саморегулирования;

© Леонов М. Я., 2017

3) выбор среди альтернативных вариантов решения этих проблем; 4) последовательное выполнение основных этапов политики; 5) широкое привлечение на всех этапах политического процесса институций гражданского общества для выработки политики, промежуточной и конечной оценки ее результатов то есть регуляторное законодательство позволяет сформировать устойчивость функционирования субъектов хозяйствования в рыночном поле путем контроля и реализации нормативно-правовых актов, представленных в табл. 1.

Таблица 1

Нормативно-правовые акты, регулирующие рыночные отношения

Год	Законодательный акт	Правовые основы, закрепленные в законодательном акте
1992	Закон Украины «Об ограничении монополизма и предотвращении недобросовестной конкуренции в предпринимательской деятельности»	Определяет правовые основания для ограничения и предупреждения монополизма, предотвращения недобросовестной конкуренции в предпринимательской деятельности, а также для осуществления государственного контроля за соблюдением норм антимонопольного законодательства
1996	Закон Украины «О защите от недобросовестной конкуренции»	Определяет правовые принципы защиты субъектов предпринимательства и потребителей от недобросовестной конкуренции. Направлен на установление, развитие и обеспечение торговли и других справедливых традиций в области конкуренции при осуществлении своей деятельности в условиях рыночной экономики
1996	Конституция Украины (ст. 42)	Государство обеспечивает защиту конкуренции в предпринимательской деятельности. Злоупотребление монопольным положением на рынке, незаконное ограничение конкуренции и недобросовестная конкуренция не допускаются. Виды и пределы монополий определяются законом
2001	Закон Украины «О защите экономической конкуренции»	Определяет правовые основания для поддержания и защиты экономической конкуренции, ограничения монополизма в экономической деятельности и направляется на обеспечение эффективного функционирования экономики Украины на основе развития конкурентных отношений

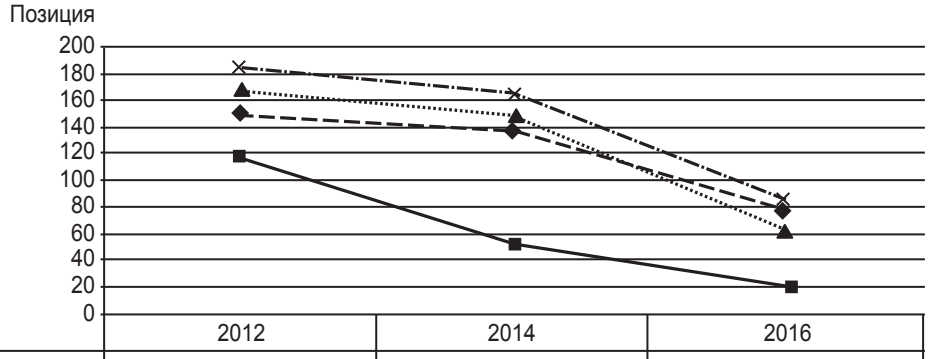
Как видно из табл. 1, законодательство Украины создает благоприятные условия, защищающие права и интересы рыночных отношений, основные принципы экономической конкуренции.

В условиях трансформационных процессов регуляторная политика государства оказывает значительное влияние на изменение социально-экономической системы государства, построенной на принципах самоорганизации и саморегулирования. Регуляторное законодательство создает так называемые «правила игры», воздействуя как на малые и средние предприятия, так и на крупные предприятия. Согласно предложенной методологии Всемирного банка оценка качества регуляторной политики проводится исходя из анализа правовых норм, применяемых в отношении частных предприятий по 10 показателям [3]. В их число входят: создание предприятий, получение разрешений на строительство, подключение к электроснабжению, регистрация собственности, получение кредитов, защита прав миноритарных инвесторов, налогообложение, международная торговля, обеспечение исполнения контрактов и решение вопросов неплатежеспособности предприятий.

В качестве оценки регуляторной политики в Украине следует отметить существенное улучшение ее места в рейтинге "Doing Bisiness – 2016", составляемом Всемирным банком для 185 стран. Анализ основных показателей ведения бизнеса (индекс легкости ведения бизнеса, регистрация предприятия, регистрация собственности, налогообложения), позволил сделать вывод о положительной динамике изменений в регуляторной политике государства. В период с 2012 г. по 2016 г. Украина улучшила результаты по индексу легкости ведения бизнеса приблизительно в 2 раза – со 152-го на 80-е место. Анализ основных показателей ведения бизнеса, согласно данному рейтингу, представлен на рис. 1 [3].

По показателю «легкости регистрации предприятий» в данном рейтинге в 2016 г. увеличилась по сравнению с 2012 г. на 96 позиций (со 116-й переместилось на 20-ю); по показателю «регистрация собственности» ситуация улучшилась в 2016 г. по сравнению с 2012 г. на 258 %, что позволило Украине занять 63-ю позицию в мировом рейтинге; по индикатору «налогообложение» в 2016 г. – увеличилась по сравнению с 2012 г. на 99 позиций (со 183-й поднялись на 84-ю).

Следует отметить также и недостатки регуляторной политики – слабое стимулирование инновационной и инвестиционной деятельности предприятий. Эффективность регуляторной политики Украины оценивает Национальный институт стратегических исследований, Государственная служба статистики и другие исследования, проведенные Государственной службой статистики Украины, позволяют сделать вывод, что среди проанализированных промышленных предприятий только 17,3 % из 824 были предприятиями с инновационной активностью. Из общего числа предприятий занимались инновационной деятельностью 18 % малых, 24 % средних и 41 % крупных предприятий, что является недостаточным для качественных изменений в экономической системе [4].



	2012	2014	2016
индекс легкости ведения бизнеса	152	137	80
регистрация предприятия	116	50	20
регистрация собственности	168	149	63
налогообложение	183	165	84

Рис. 1. **Анализ ведения бизнеса в Украине**

В условиях современной экономики, турбулентной среды (быстрых, динамично-качественных изменений внешней среды) актуальность теории экономического развития Й. Шумпетера возрастает. Инновационная деятельность является ключевым фактором успеха предприятий. В связи с этим стратегические, долговременные позитивные сдвиги в отечественной экономике, по нашему мнению, невозможны без активного стимулирования государством развитие инновационной составляющей в бизнесе. В формировании конкурентной стратегии предприятия значительное влияние оказывает регуляторная политика как фактор повышения конкурентоспособности, устойчивого долгосрочного развития. Кроме того, эффективность регуляторной политики оказывает позитивное воздействие и на социально-экономические процессы, формируя спрос на качественный человеческий капитал, расширение рынка труда, повышение качества жизни, улучшение социальной инфраструктуры, что является фактором успеха развитых стран.

Проведенный анализ регуляторной политики государства в сфере хозяйственной деятельности и ее значение в формировании конкурентной стратегии предприятий позволяют сделать вывод: в целом эффективность нормативно-правового поля Украины повышается (снижается количество нормативно-правовых актов, улучшается их качество), более четко определены «правила» работы на рынке, что является позитивным моментом. Однако для устойчивого долгосрочного развития необходимо активизировать инновационную и инвестиционную составляющие регуляторной политики, создать привлекательный инновационно-инвестиционный климат, повысить прозрачность ведения бизнеса, создать благоприятные условия подготовки человеческого капитала, что позволит предприятию в условиях жесткой рыночной конкуренции формировать и реализовывать эффективные конкурентные стратегии.

Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент Коршакова О. Н.

Литература: 1. Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності: Закон України від 11.09.2003 № 1160-IV. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T031160.html. **2.** Іванов Ю. Б., Кизим М. О., Тищенко О. М., Іванова О. Ю., Ревенко О. В. Управління конкурентоспроможністю підприємства: підручник. Харків: ВД «ІНЖЕК», 2010. 320 с. **3.** Всемирный банк. URL: http://www5.worldbank.org. **4.** Державна служба статистики України: офіц. сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua.

ПРИРОДНІ МОНОПОЛІЇ ТА ПРОБЛЕМИ ЇХ РЕГУЛЮВАННЯ В УКРАЇНІ

УДК 33.012.434(477)

Линник М. С.

Студент 1 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Регулювання природних монополій має на меті поліпшити результати діяльності монополіста з погляду суспільства, оскільки дає змогу одночасно знизити ціну, забезпечити необхідний обсяг виробництва та зменшити економічні прибутки монополії.*

Ключові слова: *монополія, економічні прибутки, регулювання.*

Аннотация. *Регулирование естественных монополий стремится улучшить результаты деятельности монополиста с точки зрения общества, поскольку дает возможность одновременно снизить цену, обеспечить необходимый объем производства и сократить экономические прибыли монополии.*

Ключевые слова: *монополия, экономические прибыли, регулирования.*

Annotation. *The regulation of natural monopolies aims to improve the performance of monopoly from the point of view of society, because it gives the opportunity to reduce price, to provide the required output and reduce economic profits of monopolies.*

Keywords: *monopoly, economic profit, management.*

Актуальність цієї теми полягає в тому, що в Україні, як і у більшості країн, природні монополії наділені особливими привілеями, тому існує багато порушень, які потребують невідкладного вирішення.

Природна монополія – це стан товарного ринку, при якому задоволення попиту на цьому ринку ефективніше за відсутності конкуренції в силу технологічних особливостей виробництва. За показниками оцінки ринку природні монополії складають 12 % ринку, що проілюстровано на рис. 1.

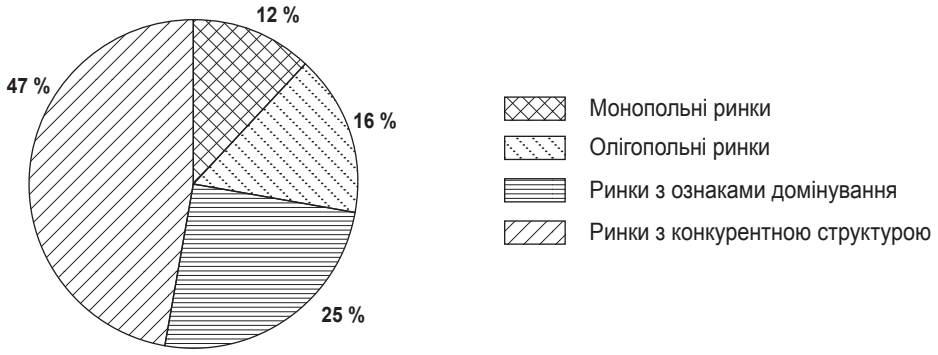


Рис. 1. **Структура ринку в економіці України на початок 2014 року** [3]

Сьогодні в Україні суб'єкти природних монополій діють на таких ринках: транспортування нафти та нафтопродуктів трубопроводами; транспортування природного та нафтового газу трубопроводами та його розподіл; транспортування інших речовин трубопровідним транспортом; передачі та розподілу електричної енергії; користування залізничними коліями, диспетчерськими службами, вокзалами та іншими об'єктами інфраструктури, що забезпечує рух залізничного транспорту загального користування; управління повітряним рухом; зв'язку загального користування; централізованого постачання теплової енергії та води; спеціальних послуг транспортних терміналів, портів, аеропортів за переліком, який визначає Кабінет Міністрів України [1].

Закон України про природні монополії визначає правові, економічні й організаційні засади державного регулювання діяльності суб'єктів природних монополій в Україні. Метою цього Закону є забезпечення ефективності функціонування ринків, що перебувають у стані природної монополії, на основі збалансування інтересів суспільства, суб'єктів природних монополій та споживачів їх товарів.

Предметом регулювання діяльності суб'єктів природних монополій згідно з цим Законом є: ціни (тарифи) на товари, що виробляються (реалізуються) суб'єктами природних монополій; доступ споживачів до товарів, що

© Линник М. С., 2017

виробляються (реалізуються) суб'єктами природних монополій; інші умови здійснення підприємницької діяльності у випадках, передбачених законодавством.

Головне завдання державного регулювання природного монополізму полягає в тому, щоб не допустити необгрунтованого підвищення цін, а обмеження обсягу продукції з боку фірм, які мають на меті використати переваги монополіста на шкоду споживачам. Отже, регулювання має на меті поліпшити результати діяльності монополіста з погляду суспільства, оскільки дає змогу одночасно знизити ціну, забезпечити необхідний обсяг виробництва та зменшити економічні прибутки монополії. Але державне регулювання діяльності природніх монополій на сьогодні в Україні проводиться вкрай неефективно, тому застосування принципу суворого державного адміністрування є загальноприйнятим і загальнонеобхідним у процесі подальшої побудови державної політики щодо регулювання діяльності природних монополій.

Ось лише окремі із численних випадків. Орендне підприємство теплових мереж "Житомиркомуненерго", підприємство комунальної власності "Коростеньтеплокомуненерго", ЗАТ "Бердянське підприємство теплових мереж", МКП "Львівтешюенерго", Вільнянське виробниче управління житлово-комунального господарства, ТОВ "Оріхівтепломережа", ТОВ "Комишувахатепломережа", Гуляйпільське ДВУ "Теплоенергокомунбуд", управління комунальних котелень і теплових мереж Державної холдингової компанії "Первомайськвугілля", комунальне підприємство "Тернопільміськтеплокомуненерго", Чорнобаївське державне комунальне підприємство теплових мереж, підприємство "Прилукитеплокомуненерго" займаючи монопольне становище на регіональних ринках централізованого теплопостачання, нараховували споживачам плату за теплоенергію згідно з нормативами, не враховуючи фактичних, значно менших за розрахункові, обсягів її подачі. Як наслідок, збитки становили 5668,58 тис. грн. За результатами перевірок регіональних відділень АМКУ збитки, завдані населенню неправомірними діями цих підприємств, відшкодовано у повному обсязі. Крім того, на порушників накладено штраф у розмірі 32275 грн [3].

У зв'язку з цим в Україні необхідно створювати незалежні регулюючі комісії у сферах природних монополій, що забезпечить високий рівень спеціалізації фахівців, концентрацію зусиль та обмежених ресурсів на виконання безпосередніх регулюючих функцій.

Можливість природних монополій підвищувати ціни на свої послуги не мотивує їх до зменшення витрат за рахунок модернізації активів, впровадження нових технологій, раціоналізації і дає можливість розглядати невиправдані витрати у вартості послуг. Це призводить до ще більшої неефективності та збільшення зносу мереж, за допомогою яких такі послуги надаються, що є основною причиною низької якості послуг і збільшення кінцевої вартості продукції.

У різних країнах світу контроль за діяльністю суб'єктів природних монополій здійснюється по-різному. У США, наприклад, такі послуги розглядаються як необхідні. Проте, як правило, найважливішими проблемами є контроль за ціноутворенням і забезпечення доступу до інфраструктури суб'єкта природної монополії. У ФРН та деяких інших країнах Західної Європи проблеми щодо діяльності суб'єктів природних монополій розглядаються дещо інакше. Тут основним питанням є захист від влади суб'єктів природних монополій, у країнах-членах ЄС головним є питання про те, наскільки потрібно захищати суб'єкт природних монополій від конкуренції, щоб не нашкодити загальнодержавним інтересам [4].

Проблемою регулювання природних монополій є нечіткість розмежувань повноважень між національною комісією, що призводить до нечіткості регуляторної виконавчої влади. Окрім цього, проблемою є термін реалізації рішень органів державного регулювання природних монополій. Очевидним є те, що своєчасно сформовані та реалізовані на практиці рішення органів державної влади мають більшу ймовірність бути успішними, ніж рішення, які формувались і реалізовувались із запізненнями.

Серед головних проявів безсистемності варто виділити: неузгодженість дій різних органів державної влади в процесі регулювання діяльності природних монополій; відсутність серед об'єктів моніторингу розвитку природних монополій об'єктів, які характеризують ефективність виконання ними покладених на них функцій; відсутність спільної для суб'єктів державного регулювання інформаційної системи, яка б забезпечувала спільну інформаційну базу для формування і реалізації рішень щодо регулювання діяльності природних монополій.

З метою покращення ситуації необхідно вдосконалити нормативно-правову базу, систематизувати її, чітко встановити повноваження і права місцевих органів самоврядування та національної комісії, а також сприяти та зобов'язувати підприємства проводити модернізацію обладнання. Хотілося б, щоб держава визначилася більш детально з регулюванням діяльності суб'єктів господарювання, що займають монопольне (домінуюче) становище, в єдиному законодавчому акті, наприклад у ГК України чи в Законі України "Про захист економічної конкуренції", бо сьогодні встановити напрями і методи такого регулювання можливо тільки шляхом узагальнення правового матеріалу. Необхідним є також впровадження в повному обсязі створених на сьогодні механізмів регулювання діяльності суб'єктів природних монополій, передбачених Законом України "Про природні монополії", а також урахування нових для України, але розроблених і застосованих на практиці за кордоном. Регулювання сфер природних монополій є однією з найгостріших проблем економіки. Монополія – це влада, і якщо ця вла-

да буде необмеженою, добробуту суспільства буде завдано шкоди. Тому розроблено методи з регулювання дії природних монополій. Важливо зазначити, що природна монополія існує в галузі, в якій одна фірма може проводити випуск, достатній для забезпечення ринку за ціною нижчою собівартості, ніж змогли би дві або більше фірм. Тобто немає економічного сенсу в ліквідації такого роду монополії. Тому держава змушена встановлювати регулювання діяльності монополістів.

Проблеми регулювання природних монополій полягають у тому, що на сьогодні існування таких монополій є необхідним для ефективності економіки. Продукція природних монополій є суспільно значущою і використовується в усіх виробничих процесах і задовольняє першочергові потреби населення. Попит на цю продукцію є нееластичним, що в умовах відсутності альтернатив і конкуренції на зазначених ринках примушує споживачів до придбання цієї продукції на невигідних умовах. Тому діяльність природних монополій повинна суворо контролюватися державою, яка зобов'язана забезпечити правове регулювання цієї проблеми. Проте через прогалини в нормативно-правовій базі, високий рівень корупції мають місце випадки зловживання монополістичним становищем на ринку (табл. 1).

Таблиця 1

Структура порушень у вигляді зловживання монопольним (домінуючим) становищем у 2014 році [5]

Види порушень	%
Дія чи бездіяльність с/г, що призвели або можуть призвести до недопущення, усунення чи обмеження конкуренції, які були б неможливими за умов існування значної конкуренції на ринку	66
Встановлення таких цін чи інших умов придбання або реалізації товару, які неможливо було б встановити за умов існування значної конкуренції на ринку	30
Застосування різних цін чи різних інших умов до рівнозначних угод із суб'єктами господарювання, продавцями чи покупцями без об'єктивно виправданих на те причин	2
Інші припинені порушення	2%

Ціновий контроль дозволить контролерам встановлювати ціни на рівні, який викликає продуктивну ефективність, забезпечує перетин пропозиції фірм зі споживчим попитом на ефективному рівні витрат, тим самим дозволяючи знаходити компроміс. Але, як правило, в теорії все не так, як на практиці. Законодавство має двояке та непрозоре тлумачення. Тому в цій сфері країні потрібно ще розвиватися і розвиватися, а в теорії шукати нові й нові рішення.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Бережна Н. І.

Література: 1. Важелі державного регулювання монополій. URL: http://referat-ok.com.ua/ekonomika-pidprijemstva/vazheli-derzhavnogo-regulyuvannya-monopolii. **2.** Рогатюк О. В., Кравчук І. П. Природні монополіїв Україні та проблеми їх регулювання. URL: http://intkonf.org/rogatyuk-ov-kravchuk-ip-prirodni-monopoliyi-v-ukrayini-ta-problemi-yih-regulyuvannya/. **3.** Звіт Антимонопольного комітету України за 2014 рік. URL: http://www.amc.gov.ua/amku/doccatalog/document?id=110270. **4.** Мкртчян Н. Д. Природні монополії: Проблеми функціонування і практика регулювання. URL: http://cyberleninka.ru/article/n/estestvennye-monopolii-problemy-funktsionirovaniya-i-praktika-regulirovaniya. **5.** Сиров В. В. Регулювання природних монополій. URL: file:///C:/Users/1/Downloads/Uproz_2014_6_38.pdf.

ПРОБЛЕМА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗА РАХУНОК ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН

УДК 658.018 (045)

Лісова Д. А.

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

Анотація. *Проблеми управління змінами є актуальними як у науковій, так і в прикладній сферах. Розглянуто забезпечення ефективності підприємницької діяльності шляхом проведення змін, розглянуто сутність і типи організаційних змін підприємства та визначено причини змін на підприємстві.*

Ключові слова: *зміни, підприємницька діяльність, організаційні зміни.*

Аннотация. *Проблемы управления изменениями актуальны как в научной, так и в прикладной сферах. Рассмотрено обеспечение эффективности предпринимательской деятельности путем проведения изменений, рассмотрены сущность и типы организационных изменений предприятия, а также определены причины изменений на предприятии.*

Ключевые слова: *изменения, предпринимательская деятельность, организационные изменения.*

Annotation. *Problems of change management are urgent both in scientific, and in application-oriented spheres. In the article determined ensuring efficiency of business activity by carrying out changes, determined the essence and types of organizational changes in an enterprise and determined the causes of changes in the enterprise.*

Keywords: *change, business activity, organizational change.*

Для підтримки та збереження стійких позицій на ринку, а також своєї конкурентоспроможності підприємствам необхідно постійно розвиватися з урахуванням сучасних умов функціонування та господарювання.

У зв'язку з цим підприємства здійснюють перетворення форм і методів управління, які спрямовані на стимулювання і розвиток нових економічних стосунків. Потребам сучасного ринку вітчизняних підприємств більше не відповідають старі механізми управління змінами, що призводить до неефективності, внаслідок чого підприємства опиняються в кризовому стані, що у результаті може привести до уповільнення економічного розвитку країни в цілому і до ускладнення боротьби вітчизняних підприємств із зарубіжними конкурентами.

Таким чином, одним із ключових шляхів забезпечення розвитку можна вважати управління змінами на підприємстві та розглядати його як актуальну наукову проблему.

Різноманітні аспекти управління організаційними змінами є предметом наукових досліджень вітчизняних учених, таких як О. Гайдей [1], Т. Гринько [2], І. Дмитрієв [3], К. Пріб [4], С. Стецiв [5]. Актуальність цього дослідження зумовило ще і те, що при ґрунтовних дослідженнях суті, різновидів і чинників сучасних організаційних змін авторами недостатньо приділену увагу методичному забезпеченню впровадження організаційних змін з урахуванням впливу зовнішнього бізнес-середовища, специфіці галузі, зростанню невизначеності ринкової ситуації, методиці управління організаційними змінами для комплексного вирішення проблеми опору їм працівників.

Метою статті є визначення причин і проблем при проведенні організаційних змін як основи ефективності підприємницької діяльності.

Зміни – це питання, які стосуються усіх підприємств. Для підвищення ефективності розвитку та забезпечення конкурентоспроможності в сьогоднішніх умовах українські підприємства повинні постійно вносити зміни в господарську діяльність, що передусім обумовлене стрімкою зміною в зовнішньому та внутрішньому середовищі. У загальному розумінні «зміни» – це наслідки освоєння нових ідей або моделей поведінки [1, с. 250]. Зміна – це дія, яка впливає на значення або напрям самого процесу. Отже, завдяки створенню ефективного механізму формування та реалізації змін можна досягти ефективного функціонування будь-якого підприємства.

У підприємництві терміном «зміни» характеризують такі зовнішні зміни, як: зміни технологій, споживчих смаків, умов конкуренції, різноманітних соціальних, політичних та інших факторів. Коли підприємству необхідно адаптуватись до умов зовнішнього середовища конкретної галузі, то у цьому випадку виникають внутрішні зміни, які характеризує термін «зміни» [2, с. 72].

Потреба у формуванні спеціальної системи управління виникає у зв'язку зі складністю реалізації змін, непередбачуваністю їх результатів, неоднозначним ставленням до них персоналу і керівників підприємств. Засто-

© *Лісова Д.* А., 2017

сування комплексу взаємоузгоджених заходів, спрямованих на реалізацію зміни з метою адаптації підприємства до нових умов господарювання або розвитку у перспективі, можливо розглядати у сукупності принципів, методів і прийомів спеціального управління, що в підсумку і характеризує термін «управління змінами» [3, с. 106].

Розмаїття змін можна класифікувати за такими ознаками:

1) за джерелами виникнення змін – внутрішні та зовнішні, адже, джерело чинників виникнення впливає на спроможність управлінців керувати процесом реалізації змін;

2) залежно від цілеспрямованості – плановані та незаплановані, що значною мірою визначає процес перебігу зміни та модель управління нею;

3) за спрямованістю сил, що спонукають до змін – зміни адаптації і зміни розвитку, що впливає на кінцеву мету, методи й інструменти управління;

4) за характером спонукання – вимушені та привабливі, що визначає виникнення такого специфічного феномена як опір змінам, а отже, необхідності застосування методів і механізмів його подолання у процесі управління зміною [4, с. 348].

Існують три основні типи змін, які стосуються розвитку підприємства:

– розвиваючі зміни можуть бути плановими або надзвичайними, вони корегують, прокращують наявні навички або процеси в організації;

– перехідні зміни є епізодичними, плановими, радикальними. Вони спрямовані на досягнення запланованого стану підприємства, що відрізняється від наявного;

– трансформаційні зміни є радикальними за своєю суттю та можуть привести до появи підприємства, що значно відрізняється від наявної по структурі, процесам, стратегії, організаційній культурі, управлінському потенціалу [5, с. 4].

Причинами проведення змін є:

1) зміни, ініційовані ринком;

2) зміни у структурі інтересів власників (переділ інтересів, сфери бізнесу, фінансових потоків тощо);

3) розширення стратегічної зони господарювання підприємства (через злиття, поглинання чи придбання елементів, захоплення нових ринків);

4) загострення внутрішньокорпоративних протиріч;

5) низький рівень ефективності функціонування;

6) плановий розвиток підприємства (коли зміни проводять не через проблеми, що накопичилися, а через передбачення майбутніх проблем).

Існування підприємства в динамічному та мінливому середовищі є причиною мати невід'ємну складову для будь-якого підприємства, а саме зміни, що говорить про те, що тільки за допомогою ефективного впровадження змін підприємство повинно реагувати на зміни середовища.

Розвиток підприємства є окремим варіантом проведення організаційних змін. Запорукою успішної реалізації змін є їх постійна запланованість, яка досягається шляхом проведення постійного моніторингу внутрішнього та зовнішнього середовища за факторами до визначення змін.

Рано чи пізно виникає необхідність змін, адже розвиток підприємства є незворотнім процесом, і ефективність функціонування підприємства та його існування в цілому залежить від того, як будуть здійснюватися зміни.

В умовах високодинамічного зовнішнього середовища необхідність проведення змін є постійною необхідністю, яка розглядається як постійний повторюваний процес, що пояснює те, що на сьогодні особливістю проведення змін є їхня циклічність.

Володіння дієздатним механізмом впровадження своєчасних перетворень у виробничих процесах, структурі, організаційній культурі й управлінні необхідне сучасним підприємствам для реалізації відповідних цілей, а також для досягнення кінцевої мети організаційних змін – забезпечення стійкого економічного зростання і розвитку. Проте не всі зміни можуть виявитися вдалими – вони можуть спричинити як розвиток, так і занепад підприємства.

Без виникнення опору змінам у сучасних умовах ніякі зміни на підприємстві неможливі, і на сьогодні імовірність опору змінам зростає. На підприємстві існують такі ознаки опору, як: гальмування темпу змін і збільшення витрат порівняно із запланованими, намагання саботувати зміни всередині підприємства або замінити їх іншими нагальними справами, відтермінування початку процесу змін, відступ, відмова.

Багато різних проявів (зокрема, можливість звільнення, невизначеність змін, уявний брак часу, можливість виконання нової роботи, власні інтереси менеджерів або груп робітників) є ознакою невпевненості персоналу, якою зумовлений опір змінам на підприємстві.

Щоб переконати людей у доцільності змін, ініціатору змін потрібно виявити всі загрози та вигоди з їхньої точки зору. Існують певні шляхи подолання опору змінам у сучасних умовах функціонування підприємства і ними можуть бути: пропонування працівниками особистих ідей щодо змін; матеріальні стимули для тих, хто запроваджує зміни; залучення працівників до планування та реалізації змін, що дасть змогу краще їх зрозуміти; навчання співробітників майбутнім змінам; застосування загрози санкцій за незгоду з проведенням організаційних змін; надання особі, яка чинить опір, певних повноважень щодо впровадження та здійснення організаційних змін (введення до складу комісії з проведення організаційних змін); навчання та перекваліфікація персоналу.

Таким чином, можна зробити висновки, що для досягнення ефективного функціонування підприємств, підвищення їх конкурентоспроможності необхідне своєчасне впровадження та реалізація різних змін, ефективне управління ними на цьому етапі розвитку економіки, що є запорукою загальної довгострокової ефективності. Також для забезпечення ефективності підприємницької діяльності потрібно звести до мінімуму опір організаційним змінам. А методичне забезпечення управління змінами можна розглядати як актуальну наукову проблему, що і стане об'єктом подальших напрацювань.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Гонтарева І. В.

Література: 1. Гайдей О. О. Управління змінами на підприємстві. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу.* 2012. № 3 (19). С. 71–75. **2.** Гринько Т. В. Управління змінами на підприємствах – необхідна умова забезпечення їх розвитку. *Бізнес Інформ*. 2013. № 10. С. 247–252. **3.** Дмитрієв І. А. Визначення поняття управління змінами як основної складової діяльності сучасного підприємства. URL: file:///C:/Users/DARINA/Desktop/piprp_2013_1_20.pdf. **4.** Пріб К. А. Формування системи управління змінами на підприємстві. URL: file:///C:/Users/DARINA/Desktop/int_XXI_2014_2_15.pdf. **5.** Стецiв С. Р. Сутність та етапи управління змінами на підприємстві. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка".* 2011. № 714. С. 155–161.

АНАЛИЗ ИННОВАЦИОННО-ИНВЕСТИЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАЗВИТИЯ УКРАИНЫ

УДК 330.322:330.341.1(477)

Лисовой М. О.

Студент 1 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Инновационный тип развития экономики характеризуется переходом страны на более высокий технологический уровень, который определяется переориентацией инвестиционного капитала в высокотехнологичные отрасли экономики, в разработку и реализацию инновационных проектов, в науку и образование.*

Ключевые слова: *инновации, инвестиции, инновационно-инвестиционный процесс, инвестиционные ресурсы, факторы развития, инновация, источники финансирования.*

Анотація. *Інноваційний тип розвитку економіки характеризується переходом країни на більш високий технологічний рівень, який визначається переорієнтацією інвестиційного капіталу у високотехнологічні галузі економіки, у розробку та реалізацію інноваційних проектів, у науку і освіту.*

Ключові слова: *інновації, інвестиції, інноваційно-інвестиційний процес, інвестиційні ресурси, фактори розвитку, інновації, джерела фінансування.*

© Лисовой М. О., 2017

Annotation. *The modern development of the production, the maintenance of an appropriate level of development of competitiveness of countries requires the introduction of innovations in the production process. The low rate ofinnovation in the enterprises of Ukraine. It requires immediate addressing issues at the state level and the level of individual enterprises.*

Keywords: *innovation, investment, innovative-investment process, investment resources, factors of development, innovation, funding sources.*

Актуальность данной темы заключается в том, что современные тенденции развития национальной экономики Украины не соответствуют постиндустриальному направлению глобальных преобразований.

Цель работы: анализ состояния развития инновационно-инвестиционних процессов в Украине.

Украина вступила на свой путь независимости почти двадцать пять лет назад, имея мощный интеллектуальный потенциал со значительными возможностями по его реализации в интересах своего экономического развития. Как ни прискорбно констатировать, за весь этот период прочный ландшафт для инновационного развития экономики так и не удалось создать.

Украина в контексте глобальных постиндустриальных трансформаций и объективной необходимости инновационной модели развития, требует крупных финансовых инвестиций. И в первую очередь для простого и расширенного воспроизводства, структурных преобразований, получения максимальной прибыли и на этой основе решения социальных проблем.

Инвестициями называют различные капиталовложения, будь это размещение денежных средств, различного имущества (в том числе и прав на имущество или интеллектуальную собственность). Происходит инвестирование посредством вклада в объекты различной деятельности с целью получения финансовой выгоды, то есть прибыли.

Инновационно-инвестиционный процесс можно определить как процесс разработки, создания либо внедрения инновационного продукта посредством привлечения для этих целей инвестиционных ресурсов. Таким образом, в данном процессе происходят одновременно и во взаимосвязи два процесса – инвестиционный и инновационный. В этом случае первичным является процесс зарождения инновационной идеи, разработки инновационного продукта, который в дальнейшем может быть произведен или внедрен в производство посредством реализации инвестиционного проекта.

Важный индикатор инновационности страны – инвестиции. Приток капитала не только служит денежным топливом для развития наукоемких отраслей, но и отображает состояние бизнес-среды в государстве, наличие человеческих ресурсов и квалифицированной рабочей силы, а также состояние внутреннего рынка.

Таблица 1

Инновационная активность в Украине за 15 лет [1]

Год	Удельный вес предприятий, которые занимались инновациями	Общая сумма трат	В том числе за направлениями					
			Исследования и разработки	в том числе		приобретение других внешних знаний	подготовка производства для внедрения инноваций	приобретение машин оборудования и программного обеспечения
				Внутренние НИР	Внешние НИР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	%	млн грн						
2000	18,0	1760,1	266,2	X	X	72,8	163,9	1074,5
2001	16,5	1979,4	171,4	X	X	125,0	183,8	1249,4
2002	18,0	3018,3	270,1	X	X	149,7	325,2	1865,6
2003	15,1	3059,8	312,9	X	X	95,9	527,3	1873,7
2004	13,7	4534,6	445,3	X	X	143,5	808,5	2717,5
2005	11,9	5751,6	612,3	X	X	243,4	991,7	3149,6
2006	11,2	6160,0	992,9	X	X	159,5	954,7	3489,2
2007	14,2	10821,0	986,4	793,5	192,9	328,4	X	7441,3
2008	13,0	11994,2	1243,6	958,8	284,8	421,8	X	7664,8
2009	12,8	7949,9	846,7	633,3	213,4	115,9	X	4974,7
2010	13,8	8045,5	996,4	818,5	177,9	141,6	X	5051,7
2011	16,2	14333,9	1079,9	833,3	246,6	324,7	X	10489,1
2012	17,4	11480,6	1196,3	965,2	231,1	47,0	X	8051,8

Закінчення табл. 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
2013	16,8	9562,6	1638,5	1312,1	326,4	87,0	X	5546,3
20145	16,1	7695,9	1754,6	1221,5	533,1	47,2	X	5115,3
20155	17,36	13813,7	2039,5	1834,1	205,4	84,9	X	11141,3

Прямые иностранные инвестиции – наиболее востребованная форма капиталовложений для развивающихся экономик, так как позволяет реализовывать крупные и важные проекты, а кроме того в страну поступают новейшие технологии (например, при создании производств), новые практики корпоративного управления.

Инновации дают совершенно иное качество производимой продукции; стимулируют создание новых отраслей локальных экономик, развитие рынка труда и сферы образования; приводят к снижению издержек, экономии и заменимости природных ресурсов; служат инструментом для привлечения инвестиций. Но самое главное: наука и мозги уже сегодня являются главным козырем для стран, которые окажутся в числе экономических и технологических лидеров.

Тот факт, что инновационность напрямую влияет на ВВП, доказывает также рейтинг InnovationIndex от Bloomberg. Украина, по данным этого рейтинга, находится на 41-м месте, между Латвией и Болгарией. К сожалению, за годы независимости количество исследователей в области технических наук в Украине снизилось в 3,5 раза. Освоение новых видов техники сократилось в 14,3 раза, а доля инновационно-активных промышленных предприятий – в пять раз. При этом общий прирост ВВП за счет введения новых технологий в Украине составляет 0,7 %, в то время как в развитых странах – 60–90 % [2].

Источники финансирования инноваций изображены на рис. 1. Два основных источника, которые могли бы финансировать инновационную деятельность в Украине, имеют наименьшую долю в общем объеме финансирования данного направления. Такая ситуация указывает на необходимость повышения доли государственного участия в сфере инноваций. Кроме того, необходима разработка специализированных государственных программ, направленных на повышение эффективности инновационной деятельности в стране, на повышение инвестиционной привлекательности данной сферы с целью увеличения доли иностранных инвесторов в общем объеме финансирования инноваций в Украине.

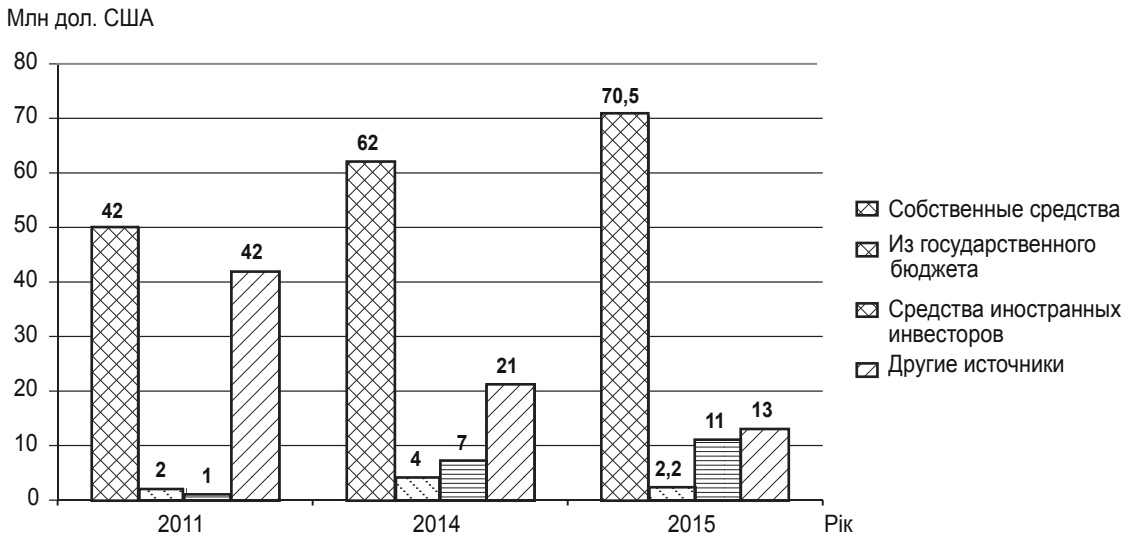


Рис. 1. **Структура источников финансирования инноваций в Украине за 2013–2015 гг.**, млн долл. США [2]

В то же время доля собственных средств в структуре финансирования инноваций является наибольшей и увеличивается с 52,9 % в 2013 г. до 72,9 % в 2015 г. Эта тенденция отражает нежелание инвесторов вкладывать средства в инновационное развитие Украины, поэтому предприятия вынуждены финансировать разработки из собственных средств в такой ситуации, когда многие из них не могут эффективно развиваться только за счет данного источника финансирования.

Инновационный и инвестиционный процессы тесно взаимосвязаны и образуют единый процесс, в котором осуществляется их взаимодействие – инновационно-инвестиционный процесс. Для его осуществления необходимо наличие ресурсов, которые делятся на внешние (привлеченные, заемные и государственные) и внутренние

(собственные средства, результат от осуществления деятельности и эпизодические источники). Существует четыре сферы взаимодействия субъекта, внедряющего инвестиции, и потенциального источника инвестиционных ресурсов. Это взаимодействие на уровне государства, на уровне финансово-кредитных учреждений и банковской системы, на уровне инвесторов – отечественных и иностранных, а также на уровне менеджмента предприятий. Взаимодействие с каждым источником осуществляется в соответствии с определенными принципами.

Реализация инновационно-инвестиционного процесса преследует определенные цели и подвергается воздействию факторов, стимулирующих данный процесс, а также факторов, которые негативно влияют на развитие этого направления. Ситуация с развитием инноваций и инвестированием в них свидетельствует о недостаточном внимании к этой сфере со стороны государства и требует разработки специализированных программ развития инноваций, которые будут способствовать повышению инвестиционной привлекательности этой деятельности и увеличению объемов финансирования инноваций из средств государственного бюджета.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Бережная Н. И.

Литература: 1. Плішка Т. П. Інноваційно-інвестиційні процеси в регіоні. *Університетські наукові записки*. 2009. № 3 (31). С. 364–368. **2.** Діяльність підприємств // Державна служба статистики України: офіц. сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/. **3.** Инновационный индекс стран мира от Bloomberg. URL: http://www.bloomberg.com/europe. **4.** Инвестиции и инновации в реальном секторе российской экономики: состояние и перспективы: монография/под ред. Е. Б. Тютюкиной. М.: Дашков и К, 2008. 232 с. **5.** Иностранные инвестиции. URL: http://insiders.com.ua.

MERGERS AND ACQUISITIONS PROCESSES IN UKRAINE

UDC 346.2

A. Litinskaya

The 3-d year student
of the management and marketing faculty of KhNEU S. Kuznets

Annotation. *The latest peculiarities of the processes of mergers and acquisitions in the world in General and in Ukraine in particular. The analysis of mergers and acquisitions in high monopolized industries. Proposed ways of development of legislation in the field of international transactions and mergers and acquisitions in Ukraine and trends in the world.*

Keywords: *mergers and acquisition, trends, shareholders, synergies, legislation, law.*

Анотація. *Досліджено останні особливості процесів злиття та поглинання компаній у світі в цілому і в Україні зокрема. Проведено аналіз злиттів і поглинань у високомонополізованих галузях. Запропоновано шляхи розвитку законодавства у сфері міжнародних угод і процесів злиття та поглинання в Україні та тенденцій у світі.*

Ключові слова: *злиття і поглинання, тенденції, акціонери, взаємодія, законодавство, закон.*

Аннотация. *Исследованы последние особенности процессов слияния и поглощения компаний в мире в целом и в Украине в частности. Проведен анализ слияний и поглощений в высокомонополизированных от-*

© A. Litinskaya, 2017

раслях. Предложены пути развития законодательства в сфере международных сделок и процессов слияния и поглощения в Украине и тенденций в мире.

Ключевые слова: *слияния и поглощения, тенденции, акционеры, взаимодействие, законодательство, закон.*

One of the most effective ways of gaining additional development conditions is entering agreements in mergers and acquisitions, so called M&A. This type of agreements is one of the most popular development techniques, which is used even by the companies operating all over the world. Under conditions of M&A processes activation, it is important to orientate in the types of agreements as well as to realistically assess the main motives and the level of their effectiveness. However, before conducting the analysis of these processes in the domestic market, it is important to consider the terminological differences when using the terms of mergers and acquisitions. For example, accordingly to commonly accepted approaches abroad, mergers and acquisitions mean the association of business entities, which results in creating the unique economic unit consisting of two or more previously existing structures. Economists Stanley Foster Reed and Alexandra Lazhu Reed, in turn, determine mergers and acquisitions as an agreement according to which one corporation is juridically merged by another one that results in the situation when the company-absorber takes the balance of all the assets and liabilities of the company that is being merged. The separate transfer of assets or liabilities is not conducted [1, p. 661].

The company takeover is understood as the process of buying the control of one company by another, that takes hostile nature, and aimed at systematic integration of all activities, companies, which are being combined and are usually focused on the short-term perspective. The Ukrainian merger market looks rather different. There is no special act regulating takeovers, and the current procedure for obtaining the approval of the Antimonopoly Committee of Ukraine (AMCU) for hostile takeovers does not provide any useful guidance on many material issues [2; 3].

The general regulation of mergers and takeovers from an antitrust perspective still lies within the framework of the On the Protection of Economic Competition Act of Ukraine No. 2210-III of 11 January 2001, whereas the only act that contains specific provisions on hostile takeovers is the Regulation On the Procedure for Filing Applications with the Antimonopoly Committee of Ukraine for Obtaining its Prior Consent for the Concentration of Business Entities, approved by the Resolution of the AMCU No. 33-r of 19 February 2002.

The limited scope of available statutory guidance entails a number of key issues remaining unclear or problematic in practice.

Joint application/availability of information As a general rule, the Regulation requires an acquirer and a target to file a joint application, and to submit detailed information on their businesses, financial performance, affiliated parties and key management. In a hostile takeover where a target often refuses to cooperate with the acquirer and strongly opposes the planned transaction it is unlikely that the acquirer will be in position to gather such information and to persuade the target to sign the joint application.

The Regulation has a carve-out providing for the possibility to file an application solely on behalf of an acquirer supplemented by the confirmation that the acquirer's request to provide this information has been delivered to the target. However, the Regulation does not contain any indication on deadlines within which the target should respond to such a request, thereby leaving room for abuse. Further, the AMCU has the right to require (at its own initiative or on acquirer's request) the target to provide the necessary information. If the target does not fulfill this obligation, the AMCU may impose a fine on the target (in the amount of up to one percent of the net sales of the target in the last financial year). However if a foreign-based target has no subsidiaries in Ukraine, the AMCU would have no real enforcement tools and may not be able to ensure the compliance by a foreign-based target.

Accordingly, the collection of necessary information from the target in order for the application to be accepted for the AMCU's consideration becomes problematic in practice [3]. The general rule is that the AMCU considers the application for approval of a takeover in two stages: during the first stage which lasts 15 days the AMCU decides whether to accept the application for consideration, checking if all the required information is provided; and during the second stage, which may last up to 30 days the AMCU considers the application on its merits.

As a general rule the first stage is completed when all required information on the target is provided. According to the Regulation, the commencement of the AMCU's consideration of the application on the merits is triggered once complete information about the target has been submitted. Therefore, the target may deliberately delay the date when the AMCU starts to consider the application. An acquirer may not influence the commencement of the AMCU's consideration of such matters if the target does not cooperate with such acquirer.

Furthermore, if all necessary information is finally submitted by the target, and the AMCU takes the application into consideration, the AMCU has no duty to inform the acquirer of this fact, and the date when consideration of the transaction started may be crucial for the transaction schedule. It is, therefore, in the acquirer's interests to maintain regular contacts with the AMCU regarding the status of its application, as the acquirer needs to know the date when the consideration of an application starts to be able to assess the time deadlines and structure the transaction accordingly.

Although it is provided both in the Competition Act and the Regulation that the general period within which the concentration is to be considered should not exceed 3 months, in practice it is difficult to predict how long the consideration will take.

Possible conflicts with other jurisdictions In practice, delays in taking the application for consideration and long period of consideration of the matter by the AMCU may eventually lead to violation of the takeover rules by the acquirer envisaged in EU and UK legislation, because these rules set out strict timelines for takeovers and the terms within which the deal should be closed. The Code provides that the offer made by the acquirer to the target's shareholders has to be closed within 60 days notwithstanding the result of the offer. Under the Directive, the time allowed for the acceptance of the bid may not be more than 10 weeks from the date of publication of the offer document.

As a result, this may lead to a situation where the acquirer's obligation to acquire the shares from the shareholders pursuant to EU and UK laws would clash with the prohibition to acquire control over the target prior to the AMCU's approval as a matter of Ukrainian law. In this case, the acquirer is faced with the choice of either violating the law of Ukraine by closing within the time frames set out by UK and EU law without having obtained the AMCU's approval for concentration, or to wait for AMCU approval and not close in violation of UK and EU laws.

If there is no possibility for an acquirer to comply with the laws of each jurisdiction where clearance of an international transaction is required, the approach may be to assess the potential negative impact on a transaction as a whole in the context of sanctions applicable in respective jurisdictions.

The absence of detailed antitrust regulation of hostile takeovers in Ukraine may be beneficial for the target company and its management strongly opposing the takeover, as numerous obstacles arise for the acquirer in practice. However, the lack of statutory guidance contradicts the fundamental principle of the board neutrality rule implemented in the EU and its member states according to which the management of the target company is not allowed to take any defensive measures against the bid or frustrate it. The shareholders of the target company should be able to have the last word [4].

The AMCU is currently drafting amendments to the Regulation. It would be beneficial for the Ukrainian merger market if the best international experience of takeover regulation could be used at the stage of drafting so that the above amendments could provide detailed regulation of hostile takeovers and suggest solutions to various issues arising from a hostile takeover.

Hence, today the problem of building up strategies for business expansion through merges and acquisitions is urgent because the experience shows that only a small amount of national companies are able to compete with the world leaders, which can be also the aim for consolidation of transnational companies. Generally, takeovers may be consensual or hostile. In a consensual takeover the parties negotiate and finally agree on the terms of a takeover, in a hostile takeover an acquirer typically makes an offer to the target's shareholders to buy the shares whereas the target's management strongly opposes the bid.

Though the final decision on an offer is still in the hands of shareholders, in practice the target's management has a great number of instruments to frustrate a bid. When using different defensive measures against the bid, the target's management may act in their own interests and in breach of the fiduciary duty they owe to the company and to the company's shareholders, trying to secure their positions, as a successful bidder is likely to change the incumbent management.

The risk of abuse of shareholders' interests by the management was acknowledged a long time ago, and the problems arising in connection with hostile takeovers have been addressed in takeover regulations in many jurisdictions.

Gohan suggests such forms of reorganization as merge, consolidation and acquisition. He determines the merge with the formula A+B=A, the consolidation: A+B=A, where C is a new company, and the term "acquisition" he refers to hostile agreements only in one situation, while in other situations herefers it to friendly as well as to hostile agreements. Herewith, he thinks that all these terms are interchangeable and can be used according to the size of companies that are merging; so if the companies are similar in terms of size, that is consolidation and if they are different in terms of size, that is merge [1; 5; 6].

Determining the motives which induce companies to perform transactions in mergers and acquisitions is one of the most important questions when deciding on their expediency. Let's select the main motives for mergers and acquisitions :

1. Economy of scale – the only aim of horizontal merges – is reached when the average value of costs per unit decreases with the increase in production volume. One of the sources of such economy lies in the distribution of fixed costs among the greater number production units.

2. Complementary resources. Some companies possess complementary resources. These companies will cost more after the merger compared to the value they had before the merger, because each company will buy something that was missing and will get these resources cheaper than if it had to create the by its own.

3. The motive of monopoly and competitors liquidation. In the mergers, especially of the horizontal type, the pursuit of getting or enhancing monopoly position plays the crucial role. Antitrust law restricts merges and acquisitions fol-

lowed by the clear intentions to increase prices. Sometimes competitors may be acquired and closed afterwards, because it's easier to buy them and remove the price competition.

4. Complementarity in innovations sphere. The benefits from merges and acquisitions can be gained due to saving costs on high-cost works on new technologies development and creation of new types of products, as well as on investment in new technologies and new products. One company may have good researchers and engineers, but not appropriate production capacity, supply network. Other company may have supply channels, but not innovation.

5. Free resources. The company creates large cash flows and invests the rest in buying stocks of other companies.

6. Expanding the geography of influence that will allow to enter new markets when the opportunities of traditional market have been exhausted. Moreover, becoming transnational, the company limits its susceptibility to local political and economic risks.

7. The removal of ineffectiveness and management quality improvement. Merges and acquisitions of companies may aim to gain the management effectiveness that means that assets management of one of the companies was ineffective and the assets of this company will become more manageable after the merger.

8. Ensuring economic safety and improving market position. The motive of Ensuring safety (including economic — in terms of supply of raw materials and selling goods and their prices) serves as reasoning to vertical integration.

9. The difference in market price of the company and the value of its replacement. It's easier to buy an existing enterprise than to build a new one. This is advisable when the market evaluation of property complex of the target company is lower than the cost of its assets replacement.

10. The withdrawal of the capital abroad. In Ukrainian practice, the motive of withdrawal of the capital abroad is typical activity in order to ensure the capital security, and merges and acquisitions serve as a screen for these activities.

11. Taxation motives. Companies with ultrahigh profit, that have a heavy tax burden, may acquire a company with tax credits.

12. Production diversification. Diversification helps to stabilize the profit flow that is beneficial for the employees as well as for suppliers and consumers (through the extension of assortment of products and services).

13. Reducing costs on financing (operational synergy). Borrowing costs cheaper for consolidated companies than for each of them separately.

14. Personal motives of managers.

Consequently, strategic motives for merges and acquisitions are the main ones and they are influenced by internal and external factors. The main reason for performing these operations is the change in competitive environment. The process of merges and acquisitions may provide with a quick access to new markets, extension of assortment of services, achieving an optimal company size for economy of scale. Ukrainian market of merges and acquisitions may be referred to new emerging markets which move on stage of developing ones. The small part that Ukrainian market takes on the world market of merges and acquisitions is an evidence for its immaturity. However, the dynamics of this market makes it actual to study the market in the context of world processes as well as aiming to identify its characteristics [6].

The feature of domestic market of merges and acquisitions during the last two years has been the fact that investor has become to be interested in those industries, which show greater resilience to crises: food production, pharmaceutics, food retail, mechanical engineering and metallurgy. It should be also noted, that in this particular year the operations directed on the market concentration are clearly observed. The attention of the participants of merges and acquisitions market is now focused on the financial sector and sector of trade and services as well as telecommunications sector In Ukrainian practice of merges and acquisitions the number of specific characteristics that distinguish it from the world practice may be highlighted: prevalence of speculative motives in the M&A deals; absence of transparency and accessibility of information about the conducted agreements; high proportion of hostile takeovers; undeveloped stock market and low share of public companies that operate in the stock market; corruption among public authorities and their great role in the outcome of M&A deals; high share value of insiders among shareholders; gaps in Ukrainian legislation regarding aspects of merges and acquisitions and little protection of investors' rights; ambiguity of interpretation of terms "merges" and "acquisitions" in the legislation; absence of business culture and ethics.

There are positive and negative aspects of influence of merges and acquisitions processes on Ukrainian economy. On the one side, the local companies get an opportunity for integration with foreign players and expansion into new markets and further development. The big investment projects are being implemented, which bring new and progressive developments to the country, that, in turn, increases the effectiveness of business and its competitiveness. Due to increased activity and operation scales, the amount of tax revenue to the budget of the country also increases. On the other side, merges and acquisitions may lead to the weakening competition in the market, further restructuring of the acquired company for the sake of earning short-term profit, no the synergy effect etc [7].

Generally, takeovers may be consensual or hostile. In a consensual takeover the parties negotiate and finally agree on the terms of a takeover, in a hostile takeover an acquirer typically makes an offer to the target's shareholders to buy the shares whereas the target's management strongly opposes the bid.

Though the final decision on an offer is still in the hands of shareholders, in practice the target's management has a great number of instruments to frustrate a bid. When using different defensive measures against the bid, the target's management may act in their own interests and in breach of the fiduciary duty they owe to the company and to the company's shareholders, trying to secure their positions, as a successful bidder is likely to change the incumbent management. The risk of abuse of shareholders' interests by the management was acknowledged a long time ago, and the problems arising in connection with hostile takeovers have been addressed in takeover regulations in many jurisdictions.

Suoervisor – Candidate of Jurisprudence, Associate Professor Korshakova O. N.

Literature: 1. Максименко А. Тенденции и стратегические причины слияний и поглощений транснациональных корпораций. *Экономический журнал-XXI.* 2013. № 9–10 (1). С. 11–14. **2.** M&A в Украине: итоги 2013 года. URL: http://investory.com.ya/новости/157-слияния-и-поглощения-в-Украине-итоги-2013-года. **3.** M&A в Украине: итоги 2013 года. URL: http://mergers.com.ua. **4.** Рид Ф. Искусство слияний и поглощений М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. 957 с. **5.** Гохан П. А. Слияние, реструктуризация и приобретение. М.: Альпина Бизнес Букс 2007. 741 с. **6.** Лысенко Д. Анализ эффективности сделок слияния и поглощения. *Аудит и налогообложение.* 2008. № 4. С. 237–254. **7.** Егоров Д. А. Методические основы анализа задач согласования экономических интересов на процесс сообщества предприятию M&A. *Аудит и финансовый анализ.* 2007. № 4. С. 17–24. **7.** Табахарнюк М. О. Игра на миллион: практика слияний и поглощений в Украине. Киев, 2012. 304 с.

ПРОЖИТКОВИЙ МІНІМУМ ЯК ПОКАЗНИК СОЦІАЛЬНОГО РІВНЯ ДЕРЖАВИ

УДК 351.83

Литовченко К. С.

Магістрант 1 року навчання
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано показники прожиткового мінімуму для громадян України й індекс споживчих цін станом на 1 січня протягом 2013–2017 рр. Проведено порівняльну характеристику прожиткового мінімуму та споживчого кошика України та інших країн світу.*

Ключові слова: *прожитковий мінімум, споживчий кошик, забезпечення соціального захисту, індекс споживчих цін.*

Аннотация. *Проанализированы показатели прожиточного минимума для граждан Украины и индекс потребительских цен по состоянию на 1 января на протяжении 2013–2017 гг. Проведена сравнительная характеристика прожиточного минимума и потребительской корзины Украины и других стран мира.*

Ключевые слова: *прожиточный минимум, потребительская корзина, обеспечение социальной защиты, индекс потребительских цен.*

Annotation. *The article is about the indicators of the subsistence minimum for Ukrainian citizens and the consumer price index. Comparative characteristics of the subsistence minimum and market basket for Ukraine and other countries are given.*

Keywords: *subsistence minimum, commodity bundle, social protection, consumer price index.*

Актуальність теми дослідження. Важливим показником соціального забезпечення з боку будь-якої держави є прожитковий мінімум. Розмір встановленого прожиткового рівня є підґрунтям для прийняття управлінських

© Литовченко К. С., 2017

рішень, оскільки держава несе соціальну відповідальність за погіршення якості життя громадян держави. Тому останнім часом це питання набуває особливої актуальності, оскільки через складні економічні умови населення потребує захисту від соціальних і економічних ударів на основі конституційного права громадян щодо забезпечення достатнього рівня життя населення. Постановка проблеми. Соціальна політика держави в 2017 р. дуже відрізняється від попередніх років. Різке підвищення прожиткового мінімуму та співвідношення з мінімальною заробітною викликає багато запитань із боку громадян, особливо якщо йдеться про співвідношення прожиткового мінімуму та мінімальної пенсії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання щодо прожиткового мінімуму, рівня забезпечення та підвищення якості соціальних стандартів досліджують багато науковців. Проблема прожиткового мінімуму розглядається не лише вітчизняними, але і зарубіжними авторами. Серед українських можна виділити таких учених, як: Бикова А. Л. [1], Лобза А. В. [1], Жебчук Л. Л. [5], Борович О. В. [3] та ін.

Постановка проблеми. Мета статті – дослідити показники прожиткового мінімуму України за останні 5 років та порівняти з іншими країнами світу, які більш орієнтовані на соціальний захист своєї країни.

Результати дослідження. Поняття «прожитковий мінімум» було введено 15.07.1999 р. В Україні прожитковий рівень затверджується Верховною Радою України з 2006 р. Перш ніж розпочати дослідження цієї тематики, розглянемо поняття «прожитковий мінімум» на основі Закону України. Закон України «Про прожитковий мінімум» [2] визначає прожитковий мінімум як вартісну величину достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів і мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб людини. Держава, як ніхто інший, повинна створювати сприятливі умови для покращення необхідних умов для існування. Зазначимо, що прожитковий мінімум у країнах ЄС, який визначається на основі споживчого кошику, не розраховується нормативно.

В Україні прожитковий мінімум визначається нормативним методом з розрахунку на одну особу за місяць і має диференційований характер. Розподіляється на основі демографічної групи населення: 1) діти віком до 6 років; 2) діти віком від 6–18 років; 3) працездатні особи; 4) особи, які втратили працездатність. Переглянемо динаміку державних соціальних стандартів, які наведено в табл. 1. [4].

Таблиця 1

Динаміка державних соціальних стандартів в Україні станом на 1 січня 2013–2017 рр.

Показник	2013	2014	2015	2016	2017
Прожитковий мінімум, грн:					
– загальний	1108	1176	1176	1330	1544
– діти віком до 6 років	972	1032	1032	1176	1355
– діти віком від 6–18 років	1210	1286	1286	1455	1689
– працездатні особи	1147	1218	1218	1378	1600
– особи, які втратили працездатність	894	949	949	1074	1247
Мінімальна заробітна плата, грн	1147	1218	1218	1378	3200
Мінімальна пенсія, грн	894	949	949	1074	1247

Отже, з табл. 1 прожитковий мінімум працездатної особи дорівнює мінімальній заробітній платі, а мінімальна пенсія дорівнює особам, які втратили працездатність. З першого погляду таке співвідношення не викликає негативу, а з іншого – зростання цін на житло, воду, електроенергію та інші види палива ведуть до неспроможності громадян платити. Таким чином, виникає погроза заборгованості. Несприятлива ситуація є в контексті громадян, які на пенсії, саме вони більш всього страждають, бо бачимо, що мінімальна пенсія на сьогодні складає 1247 грн, а прожитковий мінімум – 1544 грн, що відображає низький рівень життя для цієї демографічної групи.

Звісно ж, величина прожиткового мінімуму залежить від вмісту споживчого кошика. Споживчий кошик – це фіксований набір продуктів і послуг, які використовує типовий покупець. Останні зміни до споживчого кошика внесені згідно з Постановою КМУ від 11.10.2016 № 780 (раніше –Постанова Кабінету Міністрів України від 14.04.2000 № 656) «Про затвердження наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг для основних соціальних і демографічних груп населення».

Отже, розглянемо співвідношення темпів зростання прожиткового мінімуму й індексу споживчих цін за період 2013–2017 рр. станом на 1 січня, дані наведено в табл. 2 [2; 3].

Індекс споживчих цін – це показник, що характеризує динаміку загального рівня цін на товари та послуги, які купує населення для невиробничого споживання.

Таблиця 2

Співвідношення темпів зростання прожиткового мінімуму й індексу споживчих цін в Україні за період 2013–2017 рр. станом на 1 січня

Рік	Прожитковий мінімум, грн	Темпи зростання прожиткового мінімуму й індексу споживчих цін, %	
		Прожитковий мінімум	Індекс споживчих цін
2013	1108	108,95	100,2
2014[1]	1176	106,14	100,2
2015[2]	1176	100	103,1
2016[3]	1330	113,1	100,9
2017[4]	1544	116,1	101,1

Дані, які наведено в табл. 2, свідчать, що співвідношення темпів зростання індексу споживчих цін та прожиткового мінімуму на 1 січня 2015 р. не відповідало дійсності. Звісно ж існує явна причина цього показника, бо саме з 2015 р. до уваги не беруться показники з зони антитерористичної операції. Переглянемо динаміку даних, які відображені в табл. 1 у графічному зображенні на рис. 1 [2; 3].

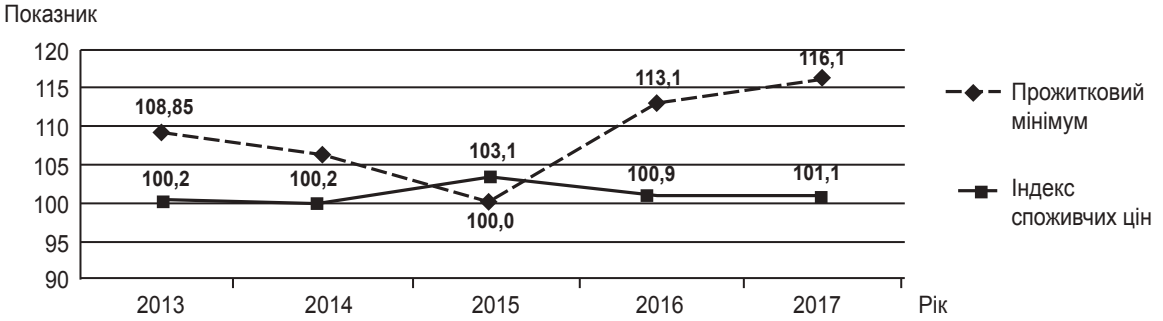


Рис. 1. **Динаміка прожиткового мінімуму й індексу споживчих цін станом на 1 січня 2013–2017 рр.**

Рис. 1 наглядно відображає динаміку прожиткового мінімуму й індексу споживчих цін та підтверджує, що зростання індексу споживчих цін перевищував прожитковий мінімум на 3 % у 2015 р.

У світовій практиці прожитковий мінімум розраховується на основі медіанного рівня доходів. Медіанний рівень доходів – рівень доходів (витрат), який знаходиться всередині упорядкованого за зростанням середньодушових показників доходів/витрат ряду населення. І навіть ті країни, які розраховують прожитковий мінімум нормативним методом, він розрахується в залежності від типу родини: з двома батьками, один із яких працює, неповна родини з одним працюючим і т.п. Основою для розрахунку є витрати на харчування, де передбачено, що вони становлять 1/3 бюджету родини. Наприклад, у Болгарії введено шість видів кошиків. Щодо споживчого кошику теж є певні відмінності. Вище сказано, що прожитковий мінімум розраховується на основі відносного доходу. Наприклад: в Фінляндії – 50 % від доходу, у Великобританії – 40 %. В Україні до споживчого кошику включають приблизно 200 найменувань, в той час як у таких країнах, як США, Великобританія, Італія та інші, складають більш ніж 300.

Висновки. Отже, враховуючи наведене вище, можна виділити, що в Україні існує проблема прожиткового мінімуму як задоволення потреб населення. Держава повинна встановлювати розмір прожиткового мінімуму на основі: співвідношення складу та розміру згідно з умовами життя населення; розширення та покращення якості благ, що входять до складу мінімального споживчого кошику; забезпечення належного співвідношення витрат на продовольчі, непродовольчі товари та послуги. Як бачимо, країни світу по-іншому розраховують прожитковий мінімум для громадян. Переймаючи досвід з найбільш соціально забезпечених країн, наша держава може вийти на новий рівень.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Коваль Т. О.

[1] Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя.

[2] Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

[3] Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

[4] Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

Література: 1. Бикова А. Л., Лобза А. В., Прожитковий мінімум як базовий соціальний стандарт в Україні. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету.* 2016. Вип. 17. С. 108–114. **2.** Про прожитковий мінімум: Закон України від 15.07.1999 № 966-XVI // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/966-14. **3.** Консалтингова група. URL: http://www.zkg.ua/. **4.** Державна служба статистики України: офіц. сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/. **5.** Жебчук Л. Л. Прожитковий мінімум як складова механізму регулювання доходів населення/ Академія фінансового управління. *Вісник Чернівецького торговельно- економічного інституту.* 2013. Вип. 3. С. 248–253.

ПРОБЛЕМИ БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ ТА ЇХ НАСЛІДКИ

УДК 331.56/.57(477)

Літвінова А. А.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто проблеми безробіття, проаналізовано динаміку безробітного населення за причинами незайнятості, а також наведено рівень безробіття населення за статтю, віковими групами та місцем проживання. Запропоновано заходи державної політики зайнятості населення.*

Ключові слова: *безробіття, наслідки безробіття, причини безробіття, рівень безробіття.*

Аннотация. *Рассмотрены проблемы безработицы, проанализирована динамика безработного населения по причинам незанятости, а также представлен уровень безработицы населения по полу, возрастным группам и месту проживания. Предложены меры государственной политики занятости населения.*

Ключевые слова: *безработица, последствия безработицы, причины безработицы, уровень безработицы.*

Annotation. *In article unemployment problems are considered, dynamics of the jobless population for the unemployment reasons is analysed, and also unemployment rate of the population on a floor, age groups and the place of residence is presented. Measures of state policy of employment of the population are proposed.*

Keywords: *unemployment, consequences of unemployment, unemployment reasons, unemployment rate.*

Однією з корінних соціально-економічних проблем сучасного етапу розвитку вітчизняної економіки та важливою характеристикою конкурентоспроможності ринку праці є безробіття. Надмірне безробіття негативно відображається на всій економіці країни, саме тому вивчення цього питання на сьогодні є актуальним.

Вирішенням проблеми безробіття займались як українські, так і іноземні вчені, серед яких: *Л.* Вальнева, С. Йолкін, А. Сен, *Д.* Богиня, О. Грішнова, Н. Нижник, Г. Теренс, Г. Назарова та ін.

Дослідження проблем безробіття, особливо у розрізі причин його виникнення, є важливим науково-практичним завданням.

За Законом України "Про зайнятість населення " від 05.07.2012 року:

– безробіття – соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування;

– безробітний – особа віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи.

© *Літвінова А. А., 2017*

Рівень безробіття характеризує, на скільки економіка недовикористовує трудові ресурси, а також ступінь перевищення пропозиції праці над попитом на неї [1].

Так, за даними табл. 1, у 2015 р. загальний рівень показника безробіття в Україні становив 9,1 %, у структурі серед чоловічого населення – 10,1 %, жіночого – 8,1 %; за місцем проживання менш зайнятим є населення сільської місцевості – 9,4 %, міське населення – 9 %. Аналіз рівня безробіття за віковими групами свідчить про найвищий рівень безробіття у віці 15–24 років, а саме 20–23 % за різними категоріями населення, тобто серед молоді як жіночої та чоловічої статей, так і в містах і сільській місцевості. Це свідчить про те, що працедавці не дуже хочуть брати на роботу молодих спеціалістів, які тільки що закінчили навчальні заклади та не мають досвіду роботи [2].

Таблиця 1

Рівень безробіття населення за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2015 році
(у середньому за період, у % до кількості економічно активного населення відповідної вікової групи)

Категорія населення	Всього	у тому числі за віковими групами, років:							Працездатного віку
		15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70	
Все населення	9,1	22,4	11,2	9,7	7,2	7,6	6,3	0,1	9,5
жінки	8,1	21,9	10,8	8,4	6,7	7,1	4,6	0	8,5
чоловіки	10,1	22,7	11,4	10,8	7,7	8,1	7,9	0,1	10,4
міські поселення	9	23,5	10,8	9,4	7,5	7,6	6,3	0,1	9,3
сільська місцевість	9,4	20,7	12	10,8	6,6	7,6	6,4	-	9,9

Розглянемо стан безробіття серед населення України за причинами незайнятості (табл. 2).

Таблиця 2

Безробітне населення за причинами незайнятості у 2010–2015 роках

Роки	Безробіття за причинами незайнятості, %										інші причини
	Безробітне населення у віці 15–70 років, усього, тис. осіб	вивільнені з економічних причин	звільнені за власним бажанням, за угодою сторін	звільнені у зв'язку з закінченням строку контракту або договору найму	сезонний характер роботи	не працевлаштовані після закінчення загальноосвітніх і вищих навчальних закладів	виконують домашні (сімейні) обов'язки тощо	стан здоров'я, оформлення пенсії	демобілізовані з військової строкової служби	студенти, учні денної форми навчання	
2010	1713,9	33	27,2	10	6,3	15,5	2,4	0,9	1,3	0,2	3,2
2011	1661,9	27,7	30,1	9,2	6,9	18,1	2,5	0,9	1,2	0,2	3,2
2012	1589,8	23,5	34	8,4	8,8	16,9	2,5	1,5	1,4	0,1	2,9
2013	1510,4	21,9	34,6	8,1	8,4	16,8	3,8	1,2	1	0,2	4
2014	1847,6	22,3	31,8	7,8	9,3	16,7	4,6	1,4	0,3	0,6	5,2
2015	1654,7	27,8	28,9	7,5	9,9	16,4	3,7	0,9	0,3	0,1	4,5

Так, слід зазначити загальну тенденцію до скорочення чисельності безробітного населення у 2015 р. щодо попереднього звітного періоду на 10,4 % (до 1 654,7 осіб у 2015 році порівняно з 1 847,6 осіб у 2014 році). Через це на 3 % зменшилась чисельність звільнених за власним бажанням або за угодою сторін. Щодо структури безробітних за причинами незайнятості, то серед них провідне місце посідають економічні причини, а саме: у 2015 році порівняно з 2014 роком на 5 % збільшилась кількість безробітних. Причиною цього є погіршення результатів діяльності суб'єктів господарювання, скорочення витрат на персонал, збитковість підприємств тощо.

Безробіття є чимось більшим, ніж економічне нещастя, адже насамперед це соціальна катастрофа [3]. Депресія, викликана цим явищем, провокує до бездіяльності, яка, своєю чергою, приводить до втрати кваліфікації, занепаду певних моральних надбань, втрати самоповаги, напруженості в суспільстві, розпаду родини і навіть до самогубства. Негативні наслідки безробіття наведено на рис. 1.

Високий рівень безробіття призводить до соціальної напруги та погіршення рівня життя людей, заподіює економічні, демографічні та соціальні втрати для суспільства. Але загалом його вплив на економічне та соціальне життя суперечливий: крім негативних і важких наслідків, потрібно зазначити і низку позитивних моментів, які

слугують умовою зростання виробництва, появи нових підприємств, підвищення дисципліни та ефективності праці зайнятих (рис. 2).

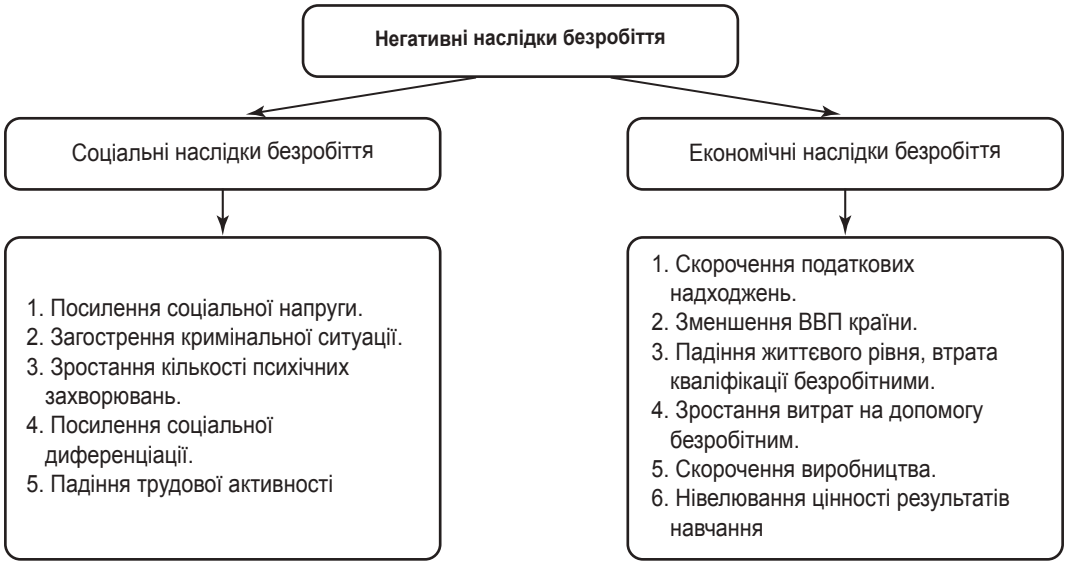


Рис. 1. **Негативні соціально-економічні наслідки безробіття** [4]

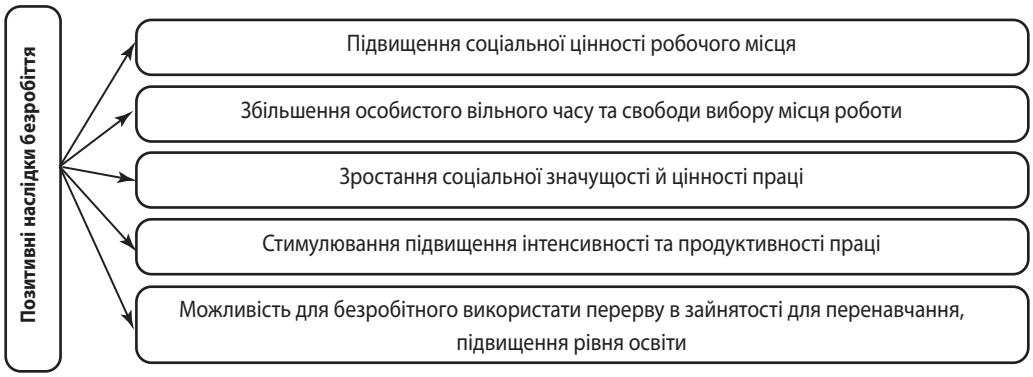


Рис. 2. **Позитивні соціально-економічні наслідки безробіття** [5]

Важливими заходами державної політики зайнятості населення мають стати: працевлаштування незайнятих на вільні та новостворені робочі місця, професійне навчання та перенавчання, організація громадських, сезонних робіт, надання дотацій роботодавцям.

Таким чином, проблема безробіття є досить актуальною на сьогодні та вимагає розробки та реалізації соціальних гарантій як від держави, так і від регіональних органів влади. Проблема безробіття – це проблема, яка потребує негайного вирішення і глибокого наукового аналізу та вироблення на цій основі практичних рекомендацій, які можуть використовуватися для розробки та реалізації ефективної соціально-економічної політики, спрямованої на забезпечення продуктивної зайнятості економічно-активного населення країни, зменшення рівня безробіття до мінімального соціально-допустимого рівня.

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

Література: 1. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon0.rada.gov.ua. **2.** Державна служба статистики України: офіц. сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua. **3.** Назарова Г. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. Київ: Знання, 2012. 573 с. **4.** Левчук Г. В. Сучасні проблеми, тенденції та аналіз безробіття населення в Україні. *Вісник Бердянського університету економіки.* 2014. № 3 (7). С. 75–79. **5.** Харчук С. А. Безробіття як одне з глобальних проблем світу та напрями його подолання. *Економіка та держава.* 2016. № 7. С. 15–18.

УПРАВЛІННЯ ОБОРОТНИМИ КОШТАМИ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 658.153.8

Львова М. Л.

Магістрант 2 року навчання
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розкрито економічну сутність оборотних коштів підприємства, визначено основні завдання управління оборотними коштами та джерела формування оборотних коштів. Також для удосконалення управління оборотними коштами були запропоновані шляхи удосконалення.*

Ключові слова: *оборотні кошти, активи, оборотність, управління, запаси, дебіторська заборгованість.*

Аннотация. *Раскрыта экономическая сущность оборотных средств предприятия, определены основные задачи управления оборотными средствами и источники формирования оборотных средств. Также для совершенствования управления оборотными средствами были предложены пути совершенствования.*

Ключевые слова: *оборотные средства, активы, оборачиваемость, управление, запасы, дебиторская задолженность.*

Annotation. *The article reveals the economic essence of working capital the company, the basic task of managing working capital and certain sources of the working capital. Also, to improve the management of working capital were offered ways to improve.*

Keywords: *working capital, assets, turnover, management, inventory, accounts receivable.*

Основою успішної фінансової діяльності підприємства є його прибуток, для отримання якого підприємство здійснює виробничо-господарську діяльність та використовує свої економічні ресурси, серед яких чільне місце займають саме оборотні кошти. Відповідно, від ефективності управління оборотними коштами багато у чому залежить обсяг фінансових результатів, сформованих підприємством.

Питаннями вивчення процесу управління оборотними коштами займалися такі вчені, як: Н. О. Ковальчук [7], А. М. Римарчук [8], О. А. Бурбело [3], Т. А. Демченко [4] та іу. Але окремі завдання щодо управління оборотними коштами потребують подальшого пошуку напрямів їх вирішення.

В економічній літературі існують різні підходи до визначення сутності оборотних коштів. Деякі з економістів спрощено трактують їх як «предмети праці», «матеріальні активи», «гроші, що обертаються».

У табл. 1 автором наведено перелік підходів до визначення сутності поняття «оборотні кошти» та «оборотний капітал».

Таблиця 1

Підходи до визначення сутності поняття «оборотні кошти»

Джерело	Визначення
Бетехтіна Л. О. [2, с. 74]	Оборотний капітал (активи, кошти) – це активи, які поновлюються з певною регулярністю для забезпечення поточної діяльності, вкладення в які обертаються протягом одного року або виробничого циклу
Алєксєєв І. В. [1, с. 135–136]	Головною відмінністю оборотних активів та оборотних коштів є тривалість періоду для функціонування, який для оборотних коштів визначають в один рік або кругообіг, а для оборотних активів – в один рік або в операційний цикл. Категорію «оборотні активи» автори вважають «всеохоплюючою», оскільки саме вона включає в себе всі інші поняття
Ковальов В. В. [6, с. 330]	Оборотний капітал належить до мобільних активів підприємства, які є грошовими коштами або можуть бути перетворені у них протягом року або одного виробничого циклу
Пеняк Ю. С. [9, с. 5]	Поняття «оборотні фонди» і «оборотний капітал» є ідентичними, крім того, пропонує використовувати саме останнє поняття. Також автор об'єднує такі категорії, як «оборотні кошти», «оборотні засоби» й «оборотні активи»

Як видно з табл. 1, існує багато підходів до визначення сутності оборотних коштів. Вони можуть бути охарактеризовані з різних позицій, однак основними характеристиками є їхня ліквідність, обсяг і структура.

Характерною особливістю оборотних коштів є те, що при нормальному функціонуванні підприємства вони не залишають виробничу сферу – оборотні кошти не витрачаються, а авансуються в різноманітні види поточних затрат підприємства.

© *Львова М. Л.*, 2017

Основною метою управління оборотними коштами є забезпечення оптимальних обсягів всіх їх складових, які сприятимуть підвищенню економічної вигоди підприємства. На рис. 1 наведено основні завдання, які має вирішувати управління оборотними коштами.

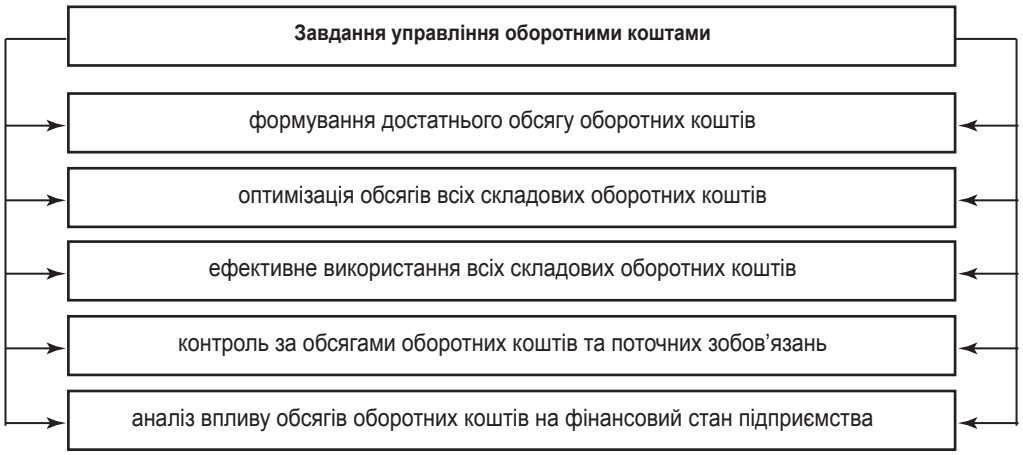


Рис. 1. **Завдання управління оборотними коштами**

Важливим напрямом фінансування діяльності підприємства є визначення джерел формування оборотних коштів, вони мають важливе значення для будь-якого підприємства, оскільки від їх структури багато в чому залежить ефективність ведення виробництва.

Визначення джерел фінансування оборотних коштів здійснюється на підприємстві з метою забезпечення необхідної потреби в них відповідними фінансовими коштами. У табл. 2 автором наведено основні джерела формування оборотних коштів.

Таблиця 2

Основні джерела формування оборотних коштів

Джерела формування оборотних коштів	
Власні кошти	Статутний капітал, пайовий капітал, додатковий капітал, що вкладається, інший додатковий капітал, резервний капітал, нерозподілений прибуток, цільове фінансування, фонд накопичення, фонд соціальної сфери
Позикові кошти	Довгострокові кредити банків, інші довгострокові фінансові зобов'язання, короткострокові кредити банків, поточна заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями, інвестиційний податковий кредит та інвестиційний внесок працівників
Додатково залучені джерела	Кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги, а також поточні зобов'язання щодо отриманих авансів, розрахунків із бюджетом, позабюджетних платежів, розрахунків зі страхування, з оплати праці, з учасниками, за іншими поточними зобов'язаннями, резервів за сумнівними боргами, благодійні й інші надходження

Від раціональності розміщення оборотних коштів та ефективності їх використання більшою мірою залежить успіх підприємства. Тому для визначення основних тенденцій щодо ефективності формування та використання оборотних коштів автором проведено аналіз зміни їхньої структури на прикладі підприємства «CARDO», яке займається виробництвом і продажем жіночого одягу. Результати проведеного аналізу наведлено в табл. 3.

Таблиця 3

Динаміка структури оборотних коштів підприємства за 2014–2016 рр.

Показники	**Період**					
	2014		**2015**		**2016**	
	Обсяг, тис. грн	**Питома вага, %**	**Обсяг, тис. грн**	**Питома вага, %**	**Обсяг, тис. грн**	**Питома вага, %**
Виробничі запаси	3178,2	84	2658,0	59	2365,2	52
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, послуги	368,4	9	678,4	15	298,2	6
Дебіторська заборгованість за виданими авансами	8,0	0,2	11,0	0,2	12,6	0,3
Гроші та їх еквіваленти	199,0	5	1154,0	25	1811,3	40
Оборотні кошти	3753,6	100	4501,4	100	4487,1	100

На підставі даних табл. 3 можна стверджувати, що найбільшу питому вагу протягом 2014–2016 рр.у складі оборотних коштів мали запаси (у 2016 році – 52 %), гроші та їх еквіваленти (у 2016 році – 40 %). Рівень дебіторської заборгованості знизився з 15 % у 2015 р. до 6 % у 2016 р.

Підприємству необхідно контролювати рівень дебіторської заборгованості, намагатися укладати договори з покупцями продукції на умовах передоплати або оплати за фактом постачання.

Для зменшення рівня дебіторської заборгованості можна запропонувати підприємству використовувати факторинг, а також зменшити кількість продажів продукції з відстроченням платежу.

Важливим напрямом покращення обсягу та структури оборотних коштів є здійснення прогнозування показників ефективності використання оборотних коштів. Дотримуючись запланованих показників, можна простежити, чи відбулося погіршення роботи підприємства, визначити причини, що його викликали, та усунути фактори, які негативно вплинули на роботу підприємства [5, с. 73].

Отже, для ефективного функціонування та фінансової стійкості підприємство повинно мати у наявності достатній обсяг оборотних коштів. Тому необхідними заходами для удосконалення процесу управління оборотним коштами підприємства є прискорення обороту оборотних коштів на всіх стадіях кругообігу, поліпшення та автоматизація умов виробництва, виявлення нагальних проблем та їх рішення, що дозволяє вивільнити значні суми і таким чином збільшити обсяг виробництва без додаткових фінансових ресурсів.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Внукова Н. М.

Література: 1. Алєксєєв І. В., Нич О. І. Поняття «оборотних активів» підприємства як економічної категорії. *Економічний простір.* 2010. № 42. С. 133–137. **2.** Бетехтіна Л. О. Економічна сутність оборотного капіталу підприємства. *Бізнес-навігатор.* 2009. № 1 (16). С. 74–77. **3.** Бурбело О. А., Зуєва О. І. Оцінка ефективності використання оборотних активів. *Економіка АПК.* 2008. № 11. С. 50–53. **4.** Демченко Т. А. Оборотні активи та їх відображення в бухгалтерському обліку і фінансовій звітності. *Актуальні проблеми економіки.* 2007. № 5. С. 5. **5.** Кодацький В. П. Шляхи ефективного управління оборотними активами промислових підприємств. *Актуальні проблеми економіки.* 2015. № 4. С. 15. **6.** Ковалев В. В. Финансы предприятий: учеб. пособие. М.: ООО "ВИТ + РЭМ", 2002. 352 с. **7.** Ковальчук Н. О. Особливості управління оборотними активами на вітчизняних підприємствах. URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Nvbdfa/2011_1/kovalch.pdf. **8.** Римарчук А. М. Фактори управління оборотними активами. *Формування ринкових відносин в Україні.* 2010. № 7–8. С. 11–18. **9.** Пеняк Ю. С. Методичні підходи визначення ефективності використання оборотних засобів. *Збірник наукових праць Таврійського ДАУ.* Серія «економічні науки». 2011. № 1 (13). С. 402–409.

РОЛЬ ДЕРЖАВИ В РЕГУЛЮВАННІ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

УДК 330.322(477)

Любчіч О. О.

Студент 1 курсу

факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *На сьогодні проблема інвестиційної діяльності відрізняється особливою складністю і багатогранністю. Так, інвестиції є основою для розвитку підприємств, окремих галузей та економіки в цілому. В умовах ринкової економіки від ефективності інвестиційної політики залежать стан виробництва, рівень технічної оснащеності основних фондів підприємств, можливості структурної перебудови економіки, вирішення соціальних та екологічних проблем. Отже, дослідження цього питання є досить актуальним для економіки України.*

© *Любчіч О. О., 2017*

Ключові слова: *інвестиційна діяльність, екологічні проблеми, інвестиції.*

Аннотация. *На сегодняшний день проблема инвестиционной деятельности отличается особой сложностью и многогранностью. Так, инвестиции являются основой для развития предприятий, отдельных отраслей и экономики в целом. В условиях рыночной экономики от эффективности инвестиционной политики зависят состояние производства, уровень технической оснащенности основных фондов предприятий, возможности структурной перестройки экономики, решение социальных и экологических проблем. Следовательно, исследование этого вопроса является весьма актуальным для экономики Украины.*

Ключевые слова: *инвестиционная деятельность, экологические проблемы, инвестиции.*

Annotation. *Today the problem of investment activity is particularly complex and multifaceted. Thus, investments are the basis for the development of enterprises, individual sectors and the economy as a whole. In a market economy on the efficiency of investment policy depends on the state of production, level of technical equipment of fixed assets of enterprises, the possibility of structural adjustment of the economy, solving social and environmental problems. Therefore, the study of this issue is quite topical for Ukraine's economy.*

Keywords: *investment activity, environmental issues, investments.*

В українській економічній літературі дослідження інвестиційної діяльності та її особливостей знайшло своє відображення в працях таких провідних учених, як: В. Геєць, Н. Герасимчук, Г. Дзісь, С. Єрохін, І. Лукінов та ін. Також цю проблему розглядали такі зарубіжні вчені, як: В. Беренс, Д. Гарнер, Д. Норкотт, К. Редхем, І. Хавранек, С. Хьюс та ін.

Мета статті – визначення ролі реформування національної економіки України, активізації інвестиційної діяльності та формування її нового організаційно-правового економічного механізму, що має відповідати вимогам подолання кризи й оздоровлення економіки.

Так, для розуміння ролі держави в регулюванні інвестиційної діяльності важливо визначитися з категорією "інвестиції".

У Законі України «Про інвестиційну діяльність» під інвестиціями розуміються всі види майнових та інтелектуальних цінностей, що вкладаються в об'єкти підприємницької та інших видів діяльності, в результаті якої створюється прибуток (дохід) або досягається соціальний ефект [1].

В Україні відносини, які виникають при здійсненні інвестиційної діяльності, регулюються законами та законодавчими актами України, зокрема:

- Закон України «Про інвестиційну діяльність»;
- Закон України «Про режим іноземного інвестування»;
- Закон України «Про інноваційну діяльність»;
- Закон України «Про режим іноземного інвестування»;
- Закон України «Про стимулювання розвитку регіонів» та ін.

Сьогодні економіка України потребує суттєвого реформування у сфері інвестиційної діяльності. Ключовим фактором, що суттєво впливає на інвестиційну привабливість країни та її територій, є інвестиційний клімат. На макроекономічному рівні інвестиційний клімат передбачає наявність певних умов інвестування, які впливають на переваги потенційного інвестора у виборі того чи іншого об'єкта інвестицій [2, с. 74].

На погіршення інвестиційного клімату держави можуть впливати такі фактори, як: незначний рівень розвитку виробничих сил і стан інвестиційного ринку, політична воля влади та правове поле держави, нестабільний стан фінансово-кредитної системи, низька інвестиційна активність населення та ін. [3, с. 185].

За даними звітів про Індекс глобальної конкурентоспроможності Всесвітнього економічного форуму за 2013–2014 рр. та 2015–2016 рр., Україна досягла другої стадії розвитку – країни з ефективно-орієнтованою економікою. Так, відповідно до нещодавно опублікованого дослідження Всесвітнього економічного форуму Україна за Індексом глобальної конкурентоспроможності 2015–2016 рр. посіла 79-те місце серед 140 країн світу, втративши за рік три позиції [4]. За останні два роки ситуація значно ускладнилася через політичну кризу та воєнні дії на Сході країни. Саме тому, за міжнародними оцінками, Україна розглядається як інвестиційно непривабліва держава.

У зв'язку з цим доцільно виділити такі заходи щодо поліпшення інвестиційного клімату в Україні:

- розробка чіткої, обґрунтованої державної стратегії залучення іноземних інвестицій;
- проведення структурної перебудови економіки;
- забезпечення стабільності законодавства у сфері інвестування та оподаткування;
- реформування податкової системи шляхом скорочення загальної кількості податків, зменшення ставок деяких з них і ліквідації економічно необґрунтованих пільг;

– забезпечення виваженої політики уряду і Національного банку України (НБУ) в грошово-кредитній сфері [5, с. 21].

Необхідно зазначити, що інвестиційна діяльність в Україні відбувається у складних умовах, пов'язаних як із світовою фінансовою кризою, так і з певною низкою внутрішніх чинників. Враховуючи те, що залучення в інвестиційну сферу приватного національного й іноземного капіталу стримує, окрім суто економічних причин, політична нестабільність, недосконаліть відповідного законодавства, податковий тиск на бізнес, вузькість внутрішнього ринку, інфляція, нерозвиненість виробничої та соціальної інфраструктури, недостатнє інформаційне забезпечення та низький рівень захисту інвесторів, відсутність чіткої інвестиційної політики з відповідними механізмами реалізації на державному та місцевому рівнях, нестача стимулів і механізмів для залучення інвестицій, а також сповільнення інвестиційної активності у світі [6, с. 245].

Що стосується перспектив розвитку, то держава має докласти всіх зусиль для створення режиму, де іноземні інвестиції повинні бути постійними, розрахованими на довгострокову стратегію розвитку та враховувати зростання конкуренції при залученні іноземного капіталу.

Реформування в системі оподаткування держави є основним стратегічним завданням інвестиційної діяльності. Реформа цієї системи повинна бути спрямована на:

– зниження податкового навантаження за рахунок скорочення переліку податків і зборів;

– розширення бази оподаткування шляхом скасування пільг, які не пов'язані з інноваційною та інвестиційною діяльністю;

– впровадження механізму декларування податкових пільг суб'єктом-платником податків;

– запровадження оподаткування нерухомості [7, с. 17].

Виходячи з усього вищесказаного, потрібно чітко розуміти, що національний капітал не буде «працювати» повною мірою доти, поки в Україну не буде надходити в необхідному обсязі іноземний капітал.

Слід зауважити, що недостатня участь держави в підтримці та регулюванні інвестиційного процесу в Україні виявляється в постійному недофінансуванні державних інвестиційних програм і цільових програм розвитку регіонів, у відсутності чітких пріоритетів інвестиційної політики на макрорівні.

Тому, розглянувши визначене коло проблем, пов'язаних із ситуацією у сфері міжнародного та національного правового регулювання інвестиційної діяльності, можна виокремити такі рекомендації:

По-перше, НБУ та уряду необхідно реалізувати комплексну програму оздоровлення та зміцнення банківської системи, посилення її надійності.

По-друге, політику держави має бути сконцентровано на формуванні в економіці ефективного конкурентного середовища. Особливо важливим є створення рівних умов діяльності для підприємств і організацій незалежно від їх форми власності та походження капіталу. Держава як власник майна повинна бути рівною у правах з приватним власником.

По-третє, особливої уваги потребує проблема кадрового забезпечення ринкових перетворень.

По-четверте, уряд має забезпечити ефективне використання державного майна, земельних, лісових і водних ресурсів, надр, повітряного простору, нерухомості та пакетів акцій, що залишаються у державній власності.

По-шосте, потрібно забезпечити зміцнення фондового ринку та його інфраструктури, розвиток інститутів спільного інвестування, страхових і пенсійних фондів, вихід України на міжнародні ринки капіталів, у розвитку фондового ринку особливе значення мають його прозорість, підвищення ролі державного регулювання ринку цінних паперів, розвиток нормативно-правової бази, вдосконалення захисту прав інвесторів [8, с. 5].

Таким чином, під час цього дослідження було з'ясовано, що інвестиційна діяльність є одним із найважливіших напрямків розвитку, як для окремих суб'єктів господарювання, так і для економіки країни в цілому. На сьогодні в Україні створено розвинене правове поле для інвестування. Законодавство України передбачає необхідні гарантії діяльності для інвесторів, а саме створено законодавчу базу та інституційну інфраструктуру у сфері регулювання інвестиційної діяльності, яка поступово вдосконалюється з метою залучення більшої кількості іноземних інвестицій і підвищення ефективності їх використання. Однак, незважаючи на це, існує ще багато проблем і недоліків у законодавчих і нормативно-правових актах, що стосуються як безпосередньо інвестиційної діяльності, так і загальних показників економічного стану, які утворюють інвестиційний клімат, і надходження іноземних інвестицій в Україну залишаються незначними.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Зайцева І. С.

Література: 1. Про інвестиційну діяльність: Закон України від 18.09.1991 № 1560-XII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua. **2.** Мироненко Н. О. Правда про інвестиційний клімат України. *Український інвестиційний журнал.* 2013. С. 78–86. **3.** Вінник О. М. Інвестиційне право: навч. посіб. Київ: Атіка, 2012. 185 с. **4.** Індекс Глобальної конкурентоспроможності 2012–2013. URL: http://ung.in.ua/ua. **5.** Кухарська Н. Г. Проблеми залучення іноземних інвестицій в економіку України. *Бізнес*. 2014. № 3. С. 21–27. **6.** Стефанишин Г. С. Інвестиційна діяльність в період кризи. *Науковий вісник НЛТУ України.* 2010. Вип. 20.9. С. 245–250. **7.** Яковець Ю. К., Степаненко Д. Ю. Інноваційне інвестування: нові підходи. *Економіст*. 2015. № 1. С. 17–24. **8.** Степаненко Д. Ю. Сучасні проблеми іноземного інвестування в країні. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ.* 2013. Вип. 1. С. 5–15.

РОЛЬ КАДРОВОГО АУДИТУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

УДК 657.6:005.3

Лященко А. А.

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

Анотація. *Розглянуто вплив кадрового аудиту на ефективність кадрових процесів у системі управління персоналом.*

Ключові слова: *кадровий аудит, аутсорсинг, кадровий потенціал.*

Аннотация. *Рассмотрено влияние кадрового аудита на эффективность кадровых процессов в системе управления персоналом.*

Ключевые слова: *кадровый аудит, аутсорсинг, кадровый потенциал.*

Annotation. *The article examines the impact of HR audit on the effectiveness of HR processes in the HR management system.*

Keywords: *HR audit, outsourcing, human resources.*

Кадровий аудит може бути актуальним у випадках, коли на підприємстві необхідна оцінка стану кадрового діловодства з точки зору комплектності документів, правильності їх оформлення, зберігання та систематизації. Коли необхідна оцінка відповідності кадрових документів та внутрішніх локальних нормативних актів вимогам трудового законодавства, то планується автоматизація кадрового діловодства й аутсорсинг. Також він може бути використаний при створенні нового локального нормативного акта чи для швидкого усунення помилок у кадрових документах.

Цим питанням займалися вітчизняні та зарубіжні вчені, такі, як: Кібанов А. Я., Одегов Ю. Г., Пархимчик Є. П. Їх роботи містили основні теоретичні положення кадрового аудиту та методику його проведення на підприємствах.

Метою статті є підвищення результативності роботи працівників, ефективності системи управління персоналом, якості правового та документаційного забезпечення кадрової сфери підприємства.

Кадровий аудит – це комплекс заходів, що включає у себе діагностику юридичної та діловодної коректності оформлення кадрових документів організації, рекомендації фахівців і виконання робіт із допущених помилок у кадровому діловодстві. Цей процес полягає в аналізі документації кадрового діловодства на предмет відповідності трудовому законодавству, а також внутрішнім вимогам підприємства.

© Лященко А. А., 2017

Кадровий аудит необхідний у таких випадках [1]:

1. У разі зміни керівництва кадрової служби або окремого кадрового працівника, відповідального за ведення діловодства;

2. При врученні службою з охорони праці приписів про майбутню планову перевірку;

3. При загрозі перевірки після звільнення працівника, що пов'язаний з цим конфліктом;

4. При зміні керівництва організації або її власника;

5. При приведенні кадрової документації у відповідність згідно з чинним законодавством.

Насамперед, кадровий аудит являється процесом збору, аналізу та комплексної оцінки інформації про професійну діяльність персоналу з виявленням причин і закономірностей у динаміці показників, що характеризують кількісні та якісні результати праці, пошуку шляхів подальшого вдосконалення професійної діяльності працівників. Він вимагає неформального, творчого підходу, хоча і базується на використанні формалізованих критеріїв.

Проведення аудиту персоналу, як і реалізація будь-якої управлінської функції, передбачає здійснення певного алгоритму дій:

1. Постановка цілей аудиту;
2. Визначення основних напрямків аудиту;
3. Планування дій та організація роботи;
4. Експертиза й аналіз отриманих під час аудиту результатів;
5. Використання результатів аудиту в роботі з персоналом із метою підвищення ефективності праці.

Оцінка кадрового потенціалу включає [3]:

- оцінку укомплектованості кадрового складу в цілому і за рівнями управління;
- оцінку відповідності рівня підготовленості персоналу вимогам трудової діяльності;
- аналіз структури кадрового складу відповідно до вимог технології і класифікатора посад;
- аналіз структури кадрового складу за соціально-демографічними характеристиками;
- оцінку плинності кадрів.

Отже, кадровий аудит не можна розглядати як формальний захід. Тільки наявність системи мотивації, що розробляється на основі результатів аудиту персоналу, обгрунтовує необхідність тимчасових і фінансових витрат, які спричинить організація цієї роботи. Інакше кажучи, кадровий аудит повинен стати інформаційною базою для підготовки й апробації нових моделей у кадровій роботі. Інакше існує небезпека того, що він, як і інші види оцінки, перетвориться на формальну процедуру [2].

Упровадження кадрового аудиту в практику підприємства дозволить отримати більший соціальний та економічний ефект, якщо керівництво матиме чітку систему мотивації за результатами його проведення. Аудит персоналу допоможе достатньою мірою оцінити ділові та професійні якості працівника, а отже, правильно оцінити заходи мотиваційної дії на нього з метою підвищення ефективності його професійної діяльності та стимулювання його подальшого професійного розвитку.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Лебединська О. С.

Література: 1. Макарова И. К. Управление персоналом. М.: Юриспруденция, 2002. 54 с. **2.** Управление персоналом предприятия/под ред. А. А. Крылова, Ю. В. Прушинского. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. 138 с. **3.** Журавлев П. В., Карташов С. А., Маусов Н. К., Одегов Ю. Г. Персонал. Словарь понятий и определений. М.: Экзамен, 2006. 220 с.

DIGITAL FINGERPRINTING TECHNOLOGY

UDC 004.771

K. Maliavina

The 2-nd year student
of the economic Informatics faculty of KhNEU S. Kuznets

Annotation. *The article is about digital fingerprinting technology, its using and application in different computer scopes of activity.*

Keywords: *digital fingerprinting technology, to identify, legality, IP address, effectiveness, Internet, software, content.*

Анотація. *Розглянуто цифрові технології зняття відбитків пальців, їх використання у різних сферах діяльності із застосуванням комп'ютера.*

Ключові слова: *цифрові технології зняття відбитків пальців, ідентифікувати, легальний, IP-адрес, ефективний, Інтернет, програмне забезпечення, контент.*

Аннотация. *Рассмотрены цифровые технологии отпечатков пальцев, их использование в разных сферах деятельности с применением компьютеров.*

Ключевые слова: *цифровые технологии, снятие отпечатков пальцев, идентифицировать, легальный, IP-адрес, эффективный, Интернет, программное обеспечение, контент.*

Nowadays the world is developing and it is necessary to keep information up to date.

The aim of the abstract is to focus on studying some information on digital fingerprinting technology and define its benefits in different computer scopes of activities.

Today, Digital fingerprinting technology relies on complex computer-driven analysis to identify a piece of media like a song or video clip. Here is where the fingerprint analogy is born. Just like every person has a unique fingerprint, every piece of media has identifying features that can be spotted by smart software. Sites like You Tube can scan files and match their fingerprints against a database of copyrighted material and stop users from uploading copyrighted files. People often confuse digital fingerprinting with watermarking or don't have a clear picture of what the technology entails.

The term "digital fingerprinting" can actually refer to two entirely different things. The first meaning we've already covered, but the second works from a more traditional fingerprint analogy, equating your personal computer to an online fingerprint that can be used to track your online activity. Both concepts refer to a unique identifier, but with completely different functionalities. This second meaning has nothing to do with spotting copyrighted songs or videos. Neither one involves scanning real fingerprints, but they're pretty cool technologies anyway.

The most promising use of digital fingerprinting is preventive rather than tracking-based. For fingerprinting to work, software has to be able to accurately identify a piece of media and relate that file to an external database. To achieve this, fingerprinting software samples an audio or video file to pick out tiny portions of the file that are unique to that piece of media. Those samples could involve a handful of red pixels that make up a character's hat at the 57-minute mark of a movie or the exact pitch of a singer's voice 30 seconds into a song [2].

One major digital fingerprinting company, Audible Magic, works for huge content providers including NBC Universal, Sony Music and 20th Century Fox. Audible Magic boasts that its CopySense technology can identify the source of a video clip within five seconds of playback and can identify an audio file within 10 seconds. Not only is Audible Magic's software designed to identify a pristine copy of a movie, the company claims its software can recognize a piece of media that was recorded off a movie theater screen with a handheld camera.

Identification is based on what Audible Magic calls "the perceptual characteristics of audio and video." The system is smart enough to see past transformative changes to audio and video files so that transcoding between file formats, equalizing audio and cropping an image. As a result Audible Magic's Global Rights Registry Database covers millions of files from its clients.

Every time you surf online, you're leaving invisible fingerprints all over the Web. In recent years, digital fingerprinting has been used to describe a method of identity tracking. You've probably heard of IP addresses, the unique numbers attached to every computer on the Internet. An IP address isn't an exact identity card for a computer. Real fingerprints never change, but Internet service providers (ISPs) can change users' IP addresses. Digital fingerprinting accounts for other details to pin down the identity of your computer. The IP address is just the first step. This shows who your ISP is

© K. Maliavina, 2017

and what country you live in. If you use the same login on multiple sites, that name may be easy to track down with a simple Google search. The operating system installed on your computer, be it Windows or Mac OS X or Linux, tightens the focus [4].

This technology exists to track your activities on the Internet. But if it's really a bad thing, it depends on how much you value your privacy. One use of this technology lies in targeted advertising, which would take your data into account to provide ads more likely to appeal to your interests. If you've ever noticed Google Ads grabbing keywords off a page you're viewing to provide more topical ads or been surprised when Web sites mysteriously identify the city you live in, you've seen a basic version of this technology at work. As this kind of tracking becomes more common, advertising and tracking companies will supposedly offer opt-out Web sites, much like telemarketer "do not call" lists, that will protect your anonymity. Still, you should always be aware of how easily your identity can be traced.

So, the term "digital fingerprinting" applies to two entirely different technologies. The thing they have in common, of course, is a computerized form of identification. Now that we've established how each technology works, let's examine how each is used. You Tube presents an easy starting point. Copyright infringement constantly threatens the video site, and in 2007 Viacom sued Google for $1 billion over clips available on YouTube. Google didn't upload the clips itself, but it didn't stop users from uploading the clips, either. Policing a site as large as YouTube is a huge challenge.

With digital fingerprinting Google uses software it calls YouTube Video Identification to sort through uploaded videos and recognize copyrighted content. It also gives copyright owners the control to deny uploads or even monetize their content. This form of digital fingerprinting actually serves two purposes: It protects Google from harmful lawsuits and limits the unlicensed spread of copyrighted material. Ideally, this means both the companies that own the copyright and the companies who host that content online are protected by fingerprinting. The content isn't spread illegally, and sites like YouTube avoid nasty lawsuits.

Digital fingerprinting doesn't have to be a restrictive technology. Another example of fingerprinting at work is Shazam, the music identification app that can match a song's audio sample to a musical database. On smart phones, Shazam uses a microphone to pick up audio from a song, analyzes it, and uses that data to find a match. Shazam then pulls up a page of information on the song and artist and provides quick access to a music store where an MP3 of the song can be purchased [2].

We've described how digital fingerprinting can be used to track PCs across the Internet based on various characteristics that make up a digital fingerprint. That same tracking technology can be used for security, as well. Pirates and Internet users who upload and download illicit material can be identified, tracked and even arrested using the power of digital fingerprinting. And because identification doesn't rely on an IP address alone, pirates who access the Internet from different places on the same device can still be pinned down.

As you've probably figured out by this point, digital fingerprinting can be a powerful, perhaps, even invasive technology. But the main question is about its legality.

Identity tracking fingerprinting treads on shaky ethical ground that may be deemed overly invasive and unlawful in the future. But because it's a developing technology, those legal issues are still being sorted out. And with the Internet being a global network, laws regarding digital fingerprinting may develop completely differently from one country to another.

According to Canada's guidelines, a digital fingerprint likely constitutes personal information, so usage of that information could be in violation of Canadian privacy laws. Canadian organizations are required to exhaust every possible noninvasive method of personal identification before resorting to methods like fingerprinting. Because fingerprinting "may collect more information than is necessary to identify fraudulent and duplicate respondents in online research," Canadian organizations could get in trouble for tracking people unless they've received permission or exhausted all other opportunities.

The first form of digital fingerprinting we covered – matching identifying characteristics of copyrighted media to a database – doesn't suffer from the same ethical challenges as identity tracking. License holders have the right to protect their content, and nothing about this form of fingerprinting invades the user's privacy. Ideally, fingerprinting will actually decrease the number of copyright infringement lawsuits by stopping the illegal dissemination of licensed media. Viacom's $1 billion lawsuit against YouTube was thrown out of court in 2010 because Google was found to be in compliance with the Digital Millennium Copyright Act (DMCA). Because the site took down illegal videos when notified, it was protected under the DMCA and wasn't held liable for the actions of its users. With better fingerprinting technology, the lawsuit may never have arisen at all.

Digital fingerprinting sounds like the perfect technology to combat Internet piracy. It prevents users from spreading copyrighted content and potentially bypasses the hassle and expense of lawsuits. Once implemented by an organization, digital fingerprinting is a largely automated system, which means less work for content providers and media sites alike. Of course, all that convenience assumes one critical thing: that digital fingerprinting actually works [3].

Digital fingerprinting must be able to identify thousands or millions of pieces of content, content that can be disseminated in many media formats, cropped or edited in unexpected ways, or even recorded off a movie theater screen. Video elements like color bitrate and even resolution can vary from video to video.

In 2007, Audible Magic's Copysense fingerprinting technology was put to the test in an online video site called Soapbox. Soapbox was a Microsoft project that allowed users to upload videos on YouTube. Even with Audible Magic's fingerprinting technology at work, tech site Gigaom was easily able to upload a copyrighted video from Comedy Central's "The Daily Show". It took days for the clip to be taken down from Soapbox even after Gigaom contacted Microsoft and Audible Magic for comment. Thinking the clip would then be indexed and protected against illicit sharing, Gigaom tried to upload it again. It worked. They had similar success on Myspace, which also employs Audible Magic's fingerprinting.

Audible Magic protects against 11 million songs, movies and television shows. But with decades of media at our fingertips in digital form, the software obviously can't safeguard against all illegal uploads. Digital fingerprinting also can't stop most peer-to-peer file sharing, which distributes material directly between users. The effectiveness of digital fingerprinting in the future is entirely up in the air. If companies like Audible Magic continue to improve their recognition systems and expand their fingerprint databases, sites with user-generated content will be easier to maintain and the technology that identifies media will be more powerful than ever. In 20 years, apps like Shazam may be able to differentiate between two live concert versions of "Free Bird" based on the length of a guitar solo. Now that would be accuracy [1]!

In conclusion, it should be said that new computer technologies are developing very fast. Soon these technologies will be used everywhere.

Supervisor – teacher Maksimova I. O.

Literature: 1. Gannes L. Does Digital Fingerprinting Work? An Investigative Report. M.: Change, 2011. P. 112–114. **2.** Grin A. Content Owners. URL: http://audiblemagic.com/customers-contentregistration.php. **3.** Verrinder J. Digital fingerprinting 'may be unlawful in Canada', warns MRIA. URL: http://www.research-live.com/news/legal/digital-fingerprinting-may-be-unlawful-in-canada-warns-mria/4001050.article. **4.** What They Know: Your Digital Fingerprint // Wall Street Journal URL: http://online.wsj.com/video/what-they-know-your-digital-fingerprint/49B4A220-88A5-4F53-BA89-20BBB0A83CB2.html.

АНАЛІЗ ДЕМОГРАФІЧНОЇ СИТУАЦІЇ В УКРАЇНІ

УДК 351.314

Маринюк А. О.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто та проаналізовано сучасний стан природного руху, відтворення населення та міграційний рух населення в Україні. Виявлено чинники, що впливають на зміну чисельності населення. Розглянуто напрямки соціальної політики держави, що спрямовані на вихід із демографічної кризи.*

Ключові слова: *демографічний стан, соціальна політика, населення, смертність, народжуваність, природне зменшення, міграційних рух населення.*

Аннотация. *Рассмотрено и проанализировано современное состояние естественного движения, воспроизводства населения и миграционное движение населения в Украине. Выявлены факторы, влияющие на изменение*

© Маринюк А. О., 2017

численности населения. Рассмотрены направления социальной политики государства, направленные на выход из демографического кризиса.

Ключевые слова: *демографическое состояние, социальная политика, население, смертность, рождаемость, естественное уменьшение, миграционные движения населения.*

Annotation. *The article discusses and analyzes the state of the movement, human reproduction and migration of population in Ukraine. The factors affecting the change in population. Directions social policy aimed at withdrawal from the demographic crisis.*

Keywords: *demographic, social policy, population, death rate, birth rate, the natural decrease of population migration.*

На сьогодні демографічна ситуація в Україні є однією з найболючіших. Все це через те, що демографічна криза, яку переживає Україна останніми десятиріччями, вважається однією з основних реальних і потенційних загроз національній безпеці країни у соціальній та гуманітарній сферах. Великі втрати людського капіталу через смертність дуже впливають на економічний, військовий та інтелектуальний потенціал держави. Передчасна смертність призводить до скорочення тривалості життя та загрожує прогресивному суспільному розвитку та процесу відтворення населення [1].

Вивченням проблеми демографічної ситуації України займається Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України. Вивченню впливу демографічної ситуації на економіку держави присвячено багато наукових праць вітчизняних учених, таких як С. Біляцького, О. Богуцького, С. Вовканича, І. Голубєва, Е. Лібанової, Г. Назарова, І. Прибиткова, А. Хахлюка та ін.

Мета дослідження полягає у детальному аналізі демографічного стану в умовах економічної кризи й окремих аспектів якості життя населення України.

Демографічна ситуація – це прояв особливостей відтворення населення за основними його процесами в конкретному часі та місці (регіоні, країні). У сучасній Україні демографічна ситуація відрізняється великою гостротою і напруженістю. Вона визначається структурою населення і характером його руху, видами, типами та режимом відтворення, рівнем народжуваності та смертності, кількістю шлюбів і розлучень. В основі всіх цих процесів лежить соціально-економічне положення у країні [7].

Нерівномірність у розвитку суспільства, природно-екологічні та соціально-політичні потрясіння, війни, репресії, якими багата українська історія XX ст., і супутні їм різкі погіршення рівня життя відчутно позначаються на режимі відтворення населення, ведуть до падіння народжуваності, зростання смертності. До подібних наслідків приводять і умови політичної і економічної нестабільності, які викликані останніми роками хиткою системою управління, з важко керованим процесом встановлення цивілізованих норм правової держави і ринкових відносин [3].

Сучасна демографічна ситуація характеризується збереженням тенденції скорочення чисельності населення України, його економічно активної частини і питомої ваги зайнятості населення.

Далі розглянемо чисельність населення України за 2008–2015 рр. у (табл. 1) [2].

Таблиця 1

Населення України за 2008–2015 рр. [2]

Роки	Чисельність населення, млн осіб	Абсолютне відхилення
2008	46,65	-
2009	46,37	-0,28
2010	46,14	-0,23
2011	45,96	-0,18
2012	45,59	-0,37
2013	45,5	-0,09
2014	43,02	-2,48
2015	42,86	-0,16

У табл. 1 показано динаміку населення України за 2008–2015 рр. Видно, що динаміка з кожним роком є від'ємною. Різке падіння населення на 2,5 млн осіб зумовлене насамперед анексією Автономної Республіки Крим та війною на Донбасі.

Зменшення населення – це одна із негативних причин, яка впливає на демографічний показник України.

Далі проаналізуємо основні демографічні показники України за 2008–2015 рр.

З табл. 2 спостерігається природне зменшення населення з кожним роком. Показники смертності в останні роки, як і раніше, набагато перевищують показники народжуваності, що є вкрай негативним. Звідси показники природного приросту від'ємні і тримаються на високому рівні навіть в умовах поліпшення народжуваності в країні. Необхідно також зазначити, що рівень смертності в Україні перевищує середньоєвропейський показник удвічі, а рівень передчасної смертності – втричі. Причому показник смертності чоловіків віком 25–44 років перевищує аналогічний показник жінок того ж віку [3]. За прогнозами демографів, стан демографічного відтворення буде погіршуватися.

Таблиця 2

Природний рух населення України у 2008–2015 рр. (у розрахунку на 1000 осіб) [2]

Показник	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Коефіцієнт смертності	16,4	15,3	15,2	14,5	14,5	14,6	14,6	14,9
Коефіцієнт народжуваності	11,1	10,8	10,8	11	11,4	11,1	10,9	10,7
Природне зменшення	-5,3	-4,2	-4,4	-3,5	-3,1	-3,5	-3,7	-4,2

Важливими факторами, що впливають на відтворення населення, є соціальні та природні умови його життєдіяльності. Особливо гостро їх дія проявилася в областях Донбасу та Придніпров'я, де сформувалися значні гіперурбанізовані території з високим рівнем забруднення атмосферного повітря, води, грунтів і продуктів харчування. Все це знижує показники здоров'я населення, зокрема дітей. Такий же негативний вплив несприятливих природних умов проявляється і в інших високо урбанізованих регіонах України. Негативний вплив на відтворення населення України ще довго матиме і значне радіоактивне забруднення її території. Вплив різних факторів, пов'язаних з цим явищем, погіршує стан демовідтворення. Це стосується, насамперед, таких областей України, як Київська, Житомирська, Волинська, Рівненська та Чернігівська [4].

Такі тенденції соціально-демографічного розвитку викликають в українському соціумі серйозне занепокоєння.

Демографічні процеси не можуть залишатися без уваги держави, оскільки вони стосуються найважливіших сфер життя людей і розвитку суспільства. З метою дії на процеси відтворення населення і на позитивні процеси в цьому напрямі держава проводить демографічну політику, яка є частиною соціально-економічної політики. У разі потреби зростання чисельності населення, як це має місце в Україні, держава впливає на процеси відтворення населення через стимулювання певної демографічної поведінки людей, що пов'язано з плануванням сім'ї, появою першої дитини, вибором бажаного числа дітей, інтервалом їх народження [5].

У табл. 3 розглянуто міграційних рук населення України за 2008–2015 рр. З аналізу видно, що міграційний приріст населення є додатнім. Тенденція приросту населення до 2011 р. була відносна рівною, а вже з 2012 року майже в 4 рази збільшилась. А вже після 2012 р. дещо зменшувалась з кожним роком. Але це все одно не відображається на фоні скорочення населення через від'ємний природний рух населення.

Таблиця 3

Міграційний рух населення України за 2008–2015 роки [2]

Роки	кількість прибулих, тис. осіб	кількість вибулих, тис. осіб	міграційний приріст, скорочення (–), тис. осіб
2008	710748	695869	14879
2009	642819	629372	13447
2010	683449	667316	16133
2011	669397	652301	17096
2012	726226	664382	61844
2013	675942	644029	31913
2014	542506	519914	22592
2015	533278	519045	14233

Серед напрямів соціальної політики, спрямованих на покращення демографічної ситуації в Україні, зазначимо: зміцнення правового захисту дитинства; підтримка сім'ї як природного середовища життєзабезпечення дітей; забезпечення материнства й охорони здоров'я дітей; поліпшення харчування дітей; забезпечення виховання, освіти та розвитку дітей; підтримку дітей, що знаходяться в особливо важких умовах. Велика увага у вказаному повинна надаватись створенню умов для поліпшення матеріального положення сімей з дітьми, розвитку системи

соціального обслуговування сім'ї, збільшенню видів послуг, що надаються сім'ї, зниженню материнської і дитячої смертності, посиленню профілактики захворювань [6].

Отже, закономірністю сучасних демографічних процесів в Україні є динамічне зменшення чисельності населення, спричинене, в першу чергу, низкою соціально-економічних чинників та анексією Криму та війною на Донбасі. Для покращення демографічної ситуації в Україні владі потрібно реалізувати комплекс заходів, спрямованих на стимулювання народжуваності, охорони та збереження здоров'я дітей, сприяння підвищення добробуту сімей та молоді. Потрібно розробити програми подолання бідності на основі зростання доходів і рівня життя всього населення, реформування сфери праці, забезпечення ефективної зайнятості, яка має стати надійною гарантією належного рівня життя. Однак підвищення матеріального добробуту не гарантує підвищення народжуваності. Очевидно, потрібні додаткові умови, зокрема, впевненість у завтрашньому дні, певні гарантії для майбутньої дитини у вигляді освіти, безпеки, соціального захисту. Демографічні процеси не можуть залишатися без уваги держави, оскільки вони стосуються найважливіших сфер життя людей і рівня економічного розвитку країни.

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

Література: 1. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 19 вересня 2013 року «Про заходи щодо подолання демографічної кризи та розвитку трудоресурсного потенціалу України»: Указ Президента України від 19.09.2013 № 895/2007 // Офіц. вісник Президента України. 2013. 24 вересня, № 30. С. 97. **2.** Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: http://ukrstat.gov.ua. **3.** Аргументы и факты в Украине: офиц. сайт. URL: www.AIF.UA. **4.** Польова Т. Аналіз демографічних змін та якості життя населення у сучасній Україні. *Вісник Запорізького національного університету.* 2015. № 2 (6). С. 165–171. **5.** Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків (колективна науково-аналітична монографія)/за ред. Е. М. Лібанової. Київ: Ін-т демографії та соц. досліджень ім. М. В. Птухи НАН України; Держкомстат України, 2015. 496 с. **6.** Шаповал А. Демографічний стан і проблеми відтворення населення України. *Віче.* 2014. № 20. С. 22–23. **7.** Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб./за ред. Г. В. Назарової. Київ: Знання, 2012. 573 с..

ПРОБЛЕМА ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ В ПОВСЯКДЕННОМУ ЖИТТІ СПОЖИВАЧІВ

УДК 005.53:336.1

Мєщанін Д. В.

Студент 1 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Статтю присвячено актуальному питанню, що виникає у повсякденному житті кожного споживача, а саме – як прийняти єдине конкретне раціональне рішення. Зроблено спробу всебічного аналізу моделі споживчого вибору завдяки розгляду мотивів здійснення покупок; визначено основні чинники впливу, що зумовлюють рішення споживача; узагальнено типи споживчої поведінки та статистичних даних, які характеризують її особливості.*

Ключові слова: *споживач, прийняття рішень, вплив чинників, джерела інформації.*

Аннотация. *Статья посвящена актуальному вопросу, который возникает в повседневной жизни каждого потребителя, а именно – как принять единственное конкретное рациональное решение. Предпринята попытка всестороннего анализа модели потребительского выбора с учетом рассмотрения мотивов совершения покупок; определения основных факторов влияния, обусловливающих решение потребителя; обобщения типов потребительского поведения и статистических данных, характеризующих ее особенности.*

Ключевые слова: *потребитель, принятие решений, влияние факторов, источники информации.*

© Мєщанін Д. В., 2017

Annotation. *This article discusses the current issues that arise in the daily life of every consumer, such as how to take a specific management decisions. To answer his article tries to analyze the full model of consumer choice by examining the reasons to shop; identification of key impact factors which determine consumer decisions; types of consumer behavior and generalization of data describing its features.*

Keywords: *consumer? decision-making, influence, sources of information.*

Актуальність теми статті визначається тим, що в повсякденному житті усі ми – споживачі – змушені приймати різні рішення. Ці рішення, як правило, приймаються без «наукового обґрунтування»: чи вдалим є наш вибір, чи ні. Але у разі появи дійсно складного вибору або такого, що може вплинути на подальше життя або взагалі докорінно змінити його, ми, не покладаючись на свою інтуїцію чи життєвий досвід, змушені удаватись до аналізу або точного розрахунку, ретельно обмірковувати подальші дії тощо. Така модель споживчої поведінки ставить логічне запитання, чому споживачі під час повсякденних, начебто простих дій, не приймають рішення з економічно-раціональної точки зору?

Обміркуванню цього складного питання знайшлося місце у численних публікаціях як зарубіжних вчених: Р. Блекуелла, Ф. Котлера, О. Дейнека, Л. Брентано, Ф. Броделя, Х. Винтерберга, Дж. Кейнса, П. Самуельсона, М. Фрідмена, О. Донченко, Д. Енджела, А. Завісляка, Р. Колядюка, Д. Мейсона, П. Мініарда, так і українських науковців: О. Гронь, І. Єльцова, І. Мироненко, І. Жарської, О. Шимко, О. Бурцева, В. Пилипенка, Ю. Саєнка, А. Старостіної, В. Тарасенка, Р. Шульги та багатьох інших.

Результати аналізу публікацій з проблеми дослідження [1–4] дозволили з'ясувати, що процес прийняття рішень споживачами зазвичай відбувається впродовж декількох послідовних етапів. На першому етапі у пересічного споживача під впливом двох груп подразників – внутрішніх і зовнішніх – відбувається власне усвідомлення потреби. Визначається, які саме проблеми виникли, чим викликане їх виникнення, а також яким чином вивели вони споживача на конкретний товар.

На другому етапі споживач здійснює пошук інформації про товар із використанням різних джерел. Наприклад, він може використовувати особисті джерела (сім'я, друзі, сусіди); комерційні джерела (реклама, упаковка, вітрини, веб-сайти); загальнодоступні джерела; джерела емпіричного досвіду (використання товару раніше). За результатами дослідження «Noblet Media CISPR & Communications Guide», які наведені на рис. 1, найпопулярнішим джерелом інформації, що викликає найбільшу довіру у вітчизняних споживачів, є інформація від друзів, близьких і знайомих (так зване «сарафанне радіо»).

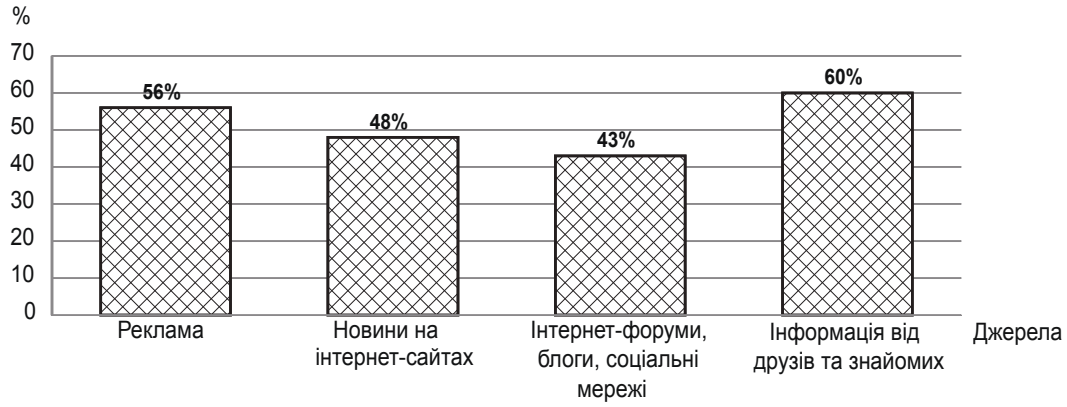


Рис. 1. **Діаграма результатів досліджень джерел інформації споживачів «Noblet Media CISPR&Communications Guide»** [4]

На третьому етапі споживачем здійснюється оцінка варіантів вибору шляхом визначення і порівняння властивостей товарів, показників їх значущості або характерних властивостей (хліб м'який), відомостей про марку (добре відома) і, нарешті, функцій корисностей різних варіантів товарів, які можуть вирішити проблему.

На четвертому етапі як результат попередніх етапів приймається головне рішення споживчого вибору – про купівлю. Це рішення залежить від того, який товар куплений, в якій кількості, за якою ціною.

На кінцевому, п`ятому етапі у споживача відбувається реакція на покупку, тобто оцінка правильності вибору товару. Під час цього етапу споживач може демонструвати низку дій різного характеру: усвідомлення ступеня задоволення покупкою, дії після покупки, рішення кінцевої долі купленого товару тощо. За результатами досліджень консалтингової компанії «Beyond philosophy» нами було визначено основні типи поведінки споживача після здійснення покупки (табл. 1).

Таблиця 1

Узагальнення основних типів поведінки споживача після здійснення покупки [5]

Ставлення споживача	**Реакція або дія споживача**		
+ або -	Реакція споживача		Дія споживача
Позитивне	Задоволення товаром, подальші можливості купівлі товару в певному місці або компанії	Проміжний стан	Рекомендує та ділиться сприятливими відгуками, враженнями та досвідом із іншими, використовуючи соціальні медіа
	Проміжний стан	Підсвідомі процеси	Проміжний стан
Негативне	Відмова від користування товаром або повернення його продавцю	Проміжний стан	Висловлення несприятливих вражень та відговорення друзів чи інших людей придбати товар там: поширює скарги серед інших, використовуючи соціальні медіа
	Йде		Говорить

Однак останні дослідження вчених щодо індивідуальних рішень споживачів доводять, що пересічний споживач не обов'язково проходить всі етапи вибору при кожній покупці без виключення, він часто змінює їх послідовність або взагалі пропускає деякі з них. Така поведінка зумовлюється певними суб'єктивно-об'єктивними чинниками, які впливають на рішення споживача. Результати дослідження [1–4] дозволили нам визначити такі основні чинники впливу (табл. 2)

Таблиця 2

Класифікація чинників впливу, що визначають поведінку споживача

Чинники впливу	**Безпосередній вплив і його елементи**
Економічні чинники	Має найбільший вплив на купівельне рішення споживача. Якщо у споживача є в наявності необхідні грошові кошти, то без будь-яких перешкод уточнюються цінові рамки майбутньої покупки, встановлюються її терміни і місце, вибирається фірма-виробник. За наявності грошей прийняття остаточного рішення прискорюється. Елементи: стан бюджету домогосподарства та фінансова політика сім'ї
Чинники мікросередовища	Це соціально-психологічна атмосфера сім'ї, характер взаємин між домочадцями; вплив малих соціальних груп, що складаються з друзів і знайомих, етнокультурні особливості мікрооточення, що відбиваються на поведінці покупця. Елементи: взаємини сім'ї; друзі та знайомі; етнокультурне суспільство
Психологічні чинники	Це особистісні риси споживача, які безпосередньо впливають на процес прийняття купівельного рішення. Від аналітичних здібностей потенційного покупця залежить: наскільки послідовно й уважно він переглядає наявні варіанти покупки, наскільки об'єктивно і точно формулює для себе доводи «за» і «проти». Важливе значення мають такі якості, як рішучість, цілеспрямованість, готовність взяти відповідальність на себе, стійкість особистості до зовнішніх впливів, здатність до саморегуляції емоційно-психологічного стану
Чинники часу	Це життєвий ритм споживача, наявність у нього часу на обдумування і ухвалення рішення про покупку. Має істотний на процес прийняття купівельного рішення. Швидше прийматимуть рішення ті люди, які живуть у прискореному життєвому ритмі, звикли все робити швидко, намагаються заощадити кожну годину. Той, хто неповороткий, повільний у справах, схильний до довгих роздумів, той і рішення про покупку стане за звичкою затягувати, використовуючи для цього будь-який привід. Життя, насичене подіями, прискорює перебіг часу, спонукає до активних дій, вчинків, у тому числі і в сфері споживання. Зрозуміло, поспішні купівельні рішення можуть виявитися не завжди вдалими або навіть помилковими
Динаміка життєвих подій	Це зміни в ситуації, які прискорюють або гальмують прийняття купівельного рішення. Тим часом сама логіка життєвої події, яка розвивається, може або квапити з покупкою, або гальмувати її.

Наприклад, при різкому погіршенні здоров'я слід без роздумів купувати необхідні ліки, купівельне рішення повинно бути прийнято протягом одного-двох днів (іноді кількох годин).

Таким чином, підсумовуючи, маємо визнати, що споживчий вибір або прийняття рішення – це процес, який починається з констатації виникнення проблемної ситуації і завершується вибором дії, яка спрямована на усунення проблемної ситуації.

Як показали результати дослідження, по-перше, на споживчий вибір у повсякденному житті впливає безліч різноманітних чинників. Хоча найвагомішими з-поміж них вважаються економічні та психологічні чинники.

По-друге, широкомасштабні прикладні дослідження моделей споживчого вибору в Україні, на жаль, не проводяться, що пояснюється відсутністю усвідомлення необхідності фінансування такого роду діяльності у науковій сфері, на відміну від західних країн.

По-третє, нерозуміння можливостей, які нам дає використання моделей поведінки споживачів, призводить до відсутності активного впливу на процеси споживчого вибору і рішення щодо купівлі товарів.

У цьому контексті головним завданням держави як фундатора економічної політики і науковців-дослідників має стати розробка та реалізація заходів, спрямованих на всебічне вивчення процесів прийняття рішень споживачами в повсякденному житті. Тільки тоді можна буде розраховувати на активізацію споживчого попиту та покращення ситуації на внутрішньому ринку країни.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Колесніченко І. М.

Література: 1. Пилипенко А. А., Пилипенко С. М., Отенко І. П. Менеджмент: підручник. Харків: ВД «ІНЖЕК», 2005. 456 с. **2.** Андрейчиков А. В., Андрейчикова О. Н. Анализ, синтез, планирование решений в экономике. М.: Финансы и статистика, 2000. 368 с. **3.** Алешина И. В. Поведение потребителей: учеб. пособие для вузов. М.: ИР-ПРЕСС, 2000. 384 с. **4.** Исследование в Украине. URL: http://nobletmedia.com/issledovaniya. **5.** Dibeehi Q., Dobrev Z. The Walkie-Talkie Model of Customer Experience. URL: http://beyondphilosophy.com/white-papers/.

АУДИТ НАЙМУ ПЕРСОНАЛУ ТА ЙОГО ПРОЦЕСУ

УДК 657.6:331.108.3

Миросенко В. І.

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

Анотація. *Розглянуто зміст поняття «аудиту найму персоналу» та його процес, показники, за якими він проводиться, основні джерела інформації та рекомендації для підвищення ефективності аудиту найму персоналу.*

Ключові слова: *найм персоналу, аудит найму персоналу, процес аудиту найму, етапи аудиту найму.*

Аннотация. *Рассмотрены содержание понятия «аудита найма персонала» и его процесс, показатели, по которым он проводится, основные источники информации и рекомендации для повышения эффективности аудита найма персонала.*

Ключевые слова: *найм персонала, аудит найма персонала, процесс аудита найма, этапы аудита найма.*

Annotation. *In article the content of concept of "audit of hiring of the personnel" and its process, indicators on which it is carried out, the main sources of information and recommendation for increase of efficiency of audit of hiring of the personnel is considered.*

Keywords: *hiring of the personnel, audit of hiring of the personnel, hiring audit process, hiring audit stages.*

Наявність в організації кваліфікованого персоналу є умовою її успішного функціонування. Реалізація стратегічних і тактичних цілей організації залежить від способу вирішення задачі формування кількісного та якісного складу персоналу. Насамперед укомплектованість організації персоналом залежить від якості найму персоналу.

Сьогодні кожна організація тією чи іншою мірою займається дослідженням процесу найму працівників. Цьому сприяє низка об'єктивних причин, котрі пов'язані з природньою плинністю кадрів. Аудит підбору пер-

© Миросенко В. І., 2017

соналу дозволяє визначити ефективність і доцільність проведення процедури найму працівників у конкретній організації [1]. Саме тому питання аудиту найму персоналу протягом тривалого часу залишається актуальним.

Дослідженню процесу аудита найму персоналу присвячені праці В. Аскарової, Л. Воронкової, Т. Никонової, А. Зеленкова, Ю. Одегова, Н. Солодової та ін. [1; 2; 4].

Метою цієї статті є визначення змісту поняття «аудит найму персоналу» та дослідження складових його процесу.

Узагальнюючи думки інших науковців, автор дійшов висновку, що аудит найму персоналу являє собою всесторонню діагностику становища підбору персоналу в організації, докладне дослідження інформації про становище організації та контролю механізмів залучення, набору та відбору персоналу, оформлення трудових відносин тощо [2; 3; 5].

Із цього випливає, що головною метою аудиту найму персоналу є перевірка правильності кадрової політики, що проводиться організацією, стосовно підбору та найму працівників на роботу [5].

Показники, за якими проводиться оцінка здійснення функцій підбору працівників, складають: тривалість існування вакансії; відношення числа тих, хто зацікавився вакансією, до числа тих, хто отримав запрошення на співбесіду; відношення вартості процедури найму на роботу до числа працівників, що приступили до своїх обов'язків; питома вага вакансій, що заповнилися за рахунок внутрішніх джерел організації із загального числа вакансій; відношення затрат на заробітну плату нових працівників до суми затрат на їх найм тощо [3].

При аудиті найму персоналу основними джерелами інформації для аудитора є: штатний розклад; положення про структурні підрозділи; посадові інструкції, опис робіт та посад; внутрішні заявки кадрової служби про потреби у вакансіях; відповідні галузеві угоди, внутрішні положення про систему відбору кандидатів на вакансії з указуванням вимог до кандидатів та методів відбору; документи з обліку кадрів (типові форми); трудовий контракт, колективний договір [4].

Аудит процесу найму персоналу проводимо на основі загальноприйнятої процедури, що включає такі етапи: підготовчий, збір інформації, обробка інформації та заключний.

Найбільш відповідальним із усіх етапів є підготовчий. На цьому етапі необхідно сформувати аудиторську групу, що включатиме кваліфікованих спеціалістів, розробити методичне забезпечення аудиту найму, що повинно включати в себе: методику проведення аудиту; вибір методів; складання плану; перелік основних критеріїв і показників тощо.

Збір інформації являє собою сукупність дій аудитора, котрі спрямовані на отримання достовірної й оперативної інформації щодо діючої процедури найму персоналу на підприємстві.

Обробка інформації полягає у формуванні порівняльних таблиць і складанні форм.

Заключний етап складається з формування аудиторського висновку, його реєстрації та представлення керівництву підприємства [2].

В аудиторському висновку необхідно дати оцінку організації механізму підбору працівників за наступними критеріями:

- рівень узгодження інтересів сторін процесу найму персоналу;
- якість найму працівників;
- рівень ресурсного забезпечення процесу найму [6].

Для підвищення ефективності проведення аудиту найму персоналу автор пропонує такі заходи: необхідно розвивати та мотивувати аудитора; мотивувати організацію до активної співпраці; не допускати домінування організації над точкою зору працівників; автоматизація проведення процедури аудиту найму персоналу тощо.

Таким чином, процедура аудиту найму персоналу є сукупністю взаємопов'язаних дій з оцінки складових частин процесу підбору працівників, встановлення умов аудиту, а також аналізу цілей різних сторін аудиту найму персоналу. В подальшому майбутні дослідження планується спрямувати на практичну сторону проблем аудиту найму персоналу з огляду його ефективності.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Лебединська О. С.

Література: 1. Аскарова В. В. Наем персонала: проблемы и пути решения. *Отдел кадров коммерческой организации.* 2013. № 5. С. 71–78. **2.** Одегов Ю. Г., Никонова Т. В. Аудит и контроллинг персонала: учеб. пособие. М.: Экзамен, 2012. 336 с. **3.** Аудит и контроллинг персонала организации: учеб. пособие/под ред. проф. Шлендера. М.: Вузов. учеб., 2011. 228 с. **4**. Зеленков А., Кононенко А., Налапко М. Організація набору та відбору персоналу. *Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики.* 2008. № 3 (3).

С. 125–135. **5.** Мясоедова Т., Рубан В., Чибисов А. Процедура найма на управленческие должности: пути совершенствования. *Кадровик.* 2013. № 3. С. 166–173. **6.** Ярмоленко Д. Наем на работу – процедура поиска взаимовыгодных компромиссов. *Управление персоналом.* 2012. № 19. С. 28–31.

ІНВЕСТИЦІЙНА ПОЛІТИКА В УКРАЇНІ

УДК 330.322

Мирошніченко А. Р.

Студент 1 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено особливості залучення іноземних інвестицій в Україну. Проаналізовано масштаби, географічну, регіональну та галузеву структури іноземного інвестування. Визначено проблеми надходження іноземних інвестицій та запропоновано основні шляхи їх вирішення.*

Ключові слова: *інвестиційний клімат, інвестиції, іноземні інвестиції.*

Аннотация. *Исследованы особенности привлечения иностранных инвестиций в Украину. Проанализированы масштабы, географическая, отраслевая и региональная структуры иностранного инвестирования. Определены проблемы поступления иностранных инвестиций, и предложены основные пути их решения.*

Ключевые слова: *инвестиционный климат, инвестиции, иностранные инвестиции.*

Annotation. *In the article the peculiarities of attraction of foreign investments to Ukraine. Analyzed the scope, geographic, sectoral and regional structure of foreign investments. The problems of foreign investment, and provides the main ways of their solution.*

Keywords: *investment climate, investment, foreign investment.*

Метою статті є дослідження сучасного інвестиційного клімату в Україні та з'ясування можливих напрямків щодо його покращення.

Упродовж 2014 р. економіка України функціонувала у вкрай несприятливих умовах поглиблення економічної кризи, викликаної збройними заворушеннями, яка призвела до довготривалої нестабільності, що відіграло вирішальну роль у зриві потоку інвестицій в українську економіку. Дослідження інвестиційного й економічного макросередовища України свідчать про високий ризик інвестування, адже за показниками дослідницьких компаній інвестиційний клімат України є незадовільним. За даними Держстату України, в 2014 році відтік прямих іноземних інвестицій склав більше 12 млрд дол. У 2015 році спостерігається негативна тенденція відтоку ПІІ. Обсяг капітальних інвестицій в економіку України за 2015 рік порівняно 2014 роком зменшився на 14,8 % [1].

Географічна структура іноземного інвестування залишається достатньо стабільною (рис. 1).

Інвестиції надійшли зі 131 країни світу. Із країн ЄС внесено 35575,5 млн дол. інвестицій (82,7 % загального обсягу акціонерного капіталу), з інших країн світу – 10340,5 млн дол. (17,3 %).

До десятки основних країн-інвесторів, на які припадає майже 83 % загального обсягу прямих інвестицій, входять: Кіпр – 13710,6 млн дол., Німеччина – 5720,5 млн дол., Нідерланди – 5111,5 млн дол., Російська Федерація – 2724,3 млн дол., Австрія – 2526,4 млн дол., Велика Британія – 2145,5 млн дол., Франція – 1614,7 млн дол., Швейцарія – 1390,6 млн дол. та Італія – 999,1 млн дол. [1].

Варто зазначити, що проаналізована диверсифікація джерел залучення прямих іноземних інвестицій по країнах-інвесторах може посилити ризик залежності економіки України від політики декількох країн – основних інвесторів.

© Мирошніченко А. Р., 2017

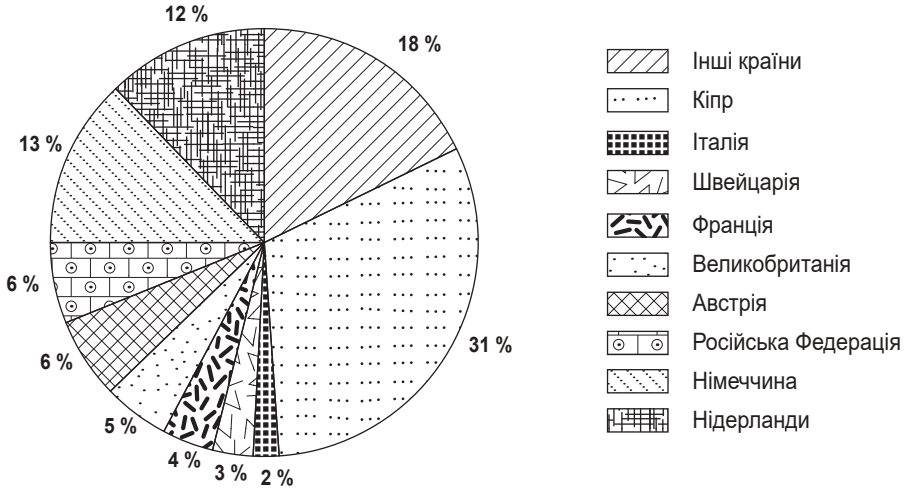


Рис. 1. **Географічна структура ПІІ в економіку України станом на 2015 р.** [1]

Серйозну проблему для України становлять не тільки малі обсяги іноземних інвестицій, але й їх галузева структура. Глибокі диспропорції існують у розподілі інвестицій за галузями (табл. 1).

Таблиця 1

Структура ПІІ в Україні за видами економічної діяльності на 2015 р. [2]

Вид діяльності	ПІІ, %
Професійна, наукова та технічна діяльність	6,2
Операції з нерухомим майном	8,3
Оптова та роздрібна торгівля	13,1
Телекомунікації	4
Промисловість	32,3
Фінансова та страхова діяльність	25,1
Інші види	11

На підприємствах промисловості зосереджено 14817,1 млн дол. (32,3 %) прямих інвестицій, у т. ч. переробної – 12569,5 млн дол., добувної промисловості і розроблення кар'єрів – 1461,2 млн дол., з постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря – 717,0 млн дол. У підприємства металургійного виробництва, виробництва готових металевих виробів внесено 5538,3 млн дол. прямих інвестицій, виробництва харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів – 2732,4 млн дол., виробництва гумових і пластмасових виробів, іншої неметалевої мінеральної продукції – 1219,9 млн дол., машинобудування, крім ремонту і монтажу машин і устаткування, – 1012,3 млн дол., виробництва хімічних речовин і хімічної продукції – 898,0 млн дол., або 25,1 % загального обсягу прямих інвестицій, на підприємствах оптової та роздрібної торгівлі; ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів – 6019,2 млн дол. (13,1 %), в організаціях, що здійснюють операції з нерухомим майном, – 3804,4 млн дол. (8,3 %), професійну, наукову та технічну діяльність – 2837,0 млн дол. (6,2 %) [2].

Аналіз галузевої привабливості України свідчить, що найбільш інтенсивно інвестиційні процеси спостерігаються у високорентабельних сферах, які не потребують значного вкладення капіталу при забезпеченні швидкої віддачі. В установах фінансової та страхової діяльності акумульовано 11537,4 млн дол.

Для того щоб зростали обсяги та поширювалося застосування іноземних інвестицій, насамперед необхідне таке: збільшення прозорості й ефективності дій чиновників у сфері інвестиційної політики; пом'якшення обмежень для іноземних інвесторів на купівлю землі; максимальне спрощення процедур, що регламентують взаємовідносини держави та підприємців у сфері залучення іноземних інвестицій; законодавче створення надійної системи страхування та перестрахування інвестиційних ризиків; залучення в інвестиційну сферу заощаджень іноземних громадян із використанням гарантійних механізмів їх повернення; створення системи гарантій стабільності для забезпечення довгострокового фінансування інвестиційних проектів; проведення заходів, спрямованих на збільшення мобільності капіталу; боротьба з корупцією.

Проведене дослідження дозволяє зробити такі висновки. У цілому можна зазначити такі особливості залучення іноземних інвестицій в Україну: стабільні темпи зниження позицій України в глобальному інвестиційному середовищі, пов'язані з військовими діями на Донбасі, зростанням боргового навантаження на бюджет, виснажен-

ням міжнародних резервів; незначні обсяги іноземних інвестицій та зниження їх надходження у формі прямих іноземних інвестицій; географічна структура іноземного інвестування залишається достатньо стабільною; глибокі диспропорції існують у розподілі інвестицій за галузями; для регіональної структури прямих іноземних інвестицій характерна суттєва диференціація. Для зростання обсягів і поширення застосування іноземних інвестицій необхідно: збільшити прозорість й ефективність дій чиновників у сфері інвестиційної політики; пом'якшити обмеження для іноземних інвесторів на купівлю землі; провести заходи, спрямовані на збільшення мобільності капіталу; боротьба з корупцією.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Бережна Н. І.

Література: 1. Free Voice Information Analysis Centre. URL: http://iac.org.ua/uk/. **2.** Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua. **3.** Щодо тенденцій розвитку економіки України у 2014–2015 рр.: аналіт. записка. URL: http://www.niss.gov.ua/articles/1635/.

СТАН І ДИНАМІКА БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ

УДК 331.56/.57(477)

Мірошниченко Є. С.

Студент 1 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано стан безробіття в Україні та методи боротьби з ним, досліджено основні причини безробіття в Україні, показано динаміку безробіття за 2015 р.*

Ключові слова: *безробіття, рівень безробіття, зайнятість, міграція, страхування, фонд, динаміка, працевлаштування, кваліфікація.*

Аннотация. *Проанализированы состояние безработицы в Украине и методы борьбы с ней, исследованы основные причины безработицы в Украине, показана динамикабезработицы за 2015 г.*

Ключевые слова: *безработица, уровень безработицы, занятость, миграция, страхование, фонд, динамика, трудоустройство, квалификация.*

Annotation. *The state unemployment rate in Ukraine and methods t the fight against unemployment, the basic causes of unemployment in Ukraine, shows the dynamics of unemployment in 2015.*

Keywords: *unemployment, unemployment, employment, migration, security, fund, dynamics, employment, qualifications.*

Безробіття та зайнятість населення є одними із найважливіших соціально-економічних проблем світу та України зокрема. Досягнення високого рівня зайнятості – одна з передових цілей державної політики. Неспроможність знайти собі гідне місце роботи – це основний чинник трудової міграції населення. Надмірне безробіття має негативний вплив на економіку країни, саме тому вивчення цього питання на сьогодні є надзвичайно актуальним.

Проблеми безробіття неодноразово досліджували багато українських учених і практиків, серед яких: А. Вольська, В. Галицький, І. Гнибіденко, Л. Єневич, Г. Кондратьєв, С. Іванов, Г. Мамонова, Ю. Маршавін, І. Моцін, М. Міропольська, П. Нікіфоров, В. Саульська, Т. Черниш, Н. Тілікіна, Т. Панюк, О. Піжук, В. Пиц, Л. Шиян, В. Ярошенко, а також інші світові фахівці, такі як: А. Філліпс, П. Самуельсон, Р. Солоу, А. Оукен та ін.

© Мірошниченко Є. С., 2017

Мета цієї статті – оцінити сучасний стан і дослідити основні причини безробіття в Україні, показати динаміку безробіття за 2015 р.

Безробітними вважаються працездатні громадяни, що не можуть одержати роботу відповідно до своєї освіти, професії, ступеня кваліфікації, котрі зареєстровані на біржі праці. Рівень безробіття визначається відношенням числа безробітних до загальної чисельності працездатного населення країни. Розв'язання проблеми безробіття безпосередньо пов'язане з розвитком суспільного виробництва, підприємництва, насамперед із розвитком малого та середнього бізнесу. Завдяки аналізу форм і видів безробіття ми можемо розрізняти шляхи підходу до розв'язання даної проблеми.

Безробіття – це соціальне явище перевищення кількості бажаючих отримати роботу над кількістю робочих місць, проявом якого є стан незайнятості працездатного населення. Процес зростання рівня незайнятого населення працездатного віку має негативні економічні та соціальні наслідки для економіки та населення країни, територій, на яких воно набуло значного поширення [3, с. 85].

Зайнятість, безробіття і міграція – найважливіші показники використання трудового потенціалу у видах економічної діяльності країн і регіонів. Поняття «безробіття» містить такі основні аспекти, як потреба в праці, прагнення працювати, пошук роботи та неможливість її мати [5, с. 96]. Основні проблеми ринку праці в Україні пов'язані зі зростанням тривалості періоду безробіття, збільшенням кількості громадян, які намагаються знайти роботу, а також існуванням труднощів щодо працевлаштування соціально незахищених верств населення. Вагомий внесок до формування безробіття в Україні здійснює прихована його форма, тобто небажання чи неможливість значної частини безробітних осіб працездатного віку реєструватися в службах зайнятості [6, с. 4]. Аналіз показників безробіття в Україні станом на 2015 р. наведено у табл. 1 [1, с. 1].

Таблиця 1

Економічно активне населення і рівень безробіття в Україні у 2015 р.

Квартали 2015	Все населеня, тис. осіб	Економічно активне населення, тис. осіб	Зайняте населення, тис. осіб	Безробітне населення, тис. осіб	Зареєстровані безробітні, тис. осіб	Рівень безробіття, %
1 квартал	42873,6	17335,6	15605,3	1730,3	519,0	10,0
2 квартал	42823,2	17375,8	15710,0	1665,8	498,0	9,6
3 квартал	42800,5	17437,7	15801,0	1636,0	472,9	9,4
4 квартал	42760,5	17396,0	15742,0	1654,0	461,1	9,5

За даними табл. 1 бачимо, що кількість економічно активного населення у 2015 році становила у першому кварталі 17335,6 тис. осіб; у другому – 17375,8 тис. осіб; у третьому кварталі – 17437,7 тис. осіб; у четвертому – 17396,0 тис. осіб.

Згідно з даними Міжнародної організації праці (МОП) рівень безробіття в Україні перевищує 9,3 % і до кінця 2015 року. За оцінками Федерації роботодавців України, за 2015 рік Україна втратила близько 1 млн робочих місць. За даними Фонду загальнообов'язкового державного страхування на випадок безробіття, кількість українців, які не мають постійної роботи або є прихованими безробітними, становить близько 5 млн осіб. Офіційні дані скорочення рівня зареєстрованого безробіття можна пояснити тим, що у всіх регіональних центрах зайнятості заробили в 2014 році військові комісаріати. Щоб уникнути призову багато хто просто не реєструються або знімаються з обліку. Таким чином, протягом 5 місяців нинішнього року офіційне безробіття скоротилося на 55 тис. осіб (рис. 1).

Пожвавлення економічної діяльності, збільшення обсягів інвестиційних вкладень у розвиток малого підприємництва позитивно впливатимуть на створення нових робочих місць і сприятимуть зростанню рівня зайнятості населення. Більш ефективному використанню наявних і створенню додаткових робочих місць сприятиме впровадження нового для України стандарту – мінімальної погодинної заробітної плати. Матиме позитивний вплив стратегія формування державного замовлення на підготовку кадрів для галузей економіки.

На проведення політики зайнятості держава витрачає приблизно 0,41 % ВВП, що значно менше, ніж в інших країнах (2,6 % – Швеція, 3 % – Франція, 1,6 % – Угорщина) [6, с. 184]. Тому першочерговим завданням у проведенні активної політики ринку праці повинно бути її фінансове забезпечення. Для збільшення фінансування зайнятості населення необхідно посилювати вплив держави на рівень національного виробництва.

Отже, за результатами цього дослідження можна дійти такого висновку: безробіття – це стан неповної зайнятості працездатного населення суспільно корисною працею. Явище, коли частина активного населення хоче працювати, але не здатна реалізувати свої можливості, коли пропозиція робочої сили перевищує попит на неї, коли кількість наявних робочих місць не відповідає суспільно необхідній кількості.

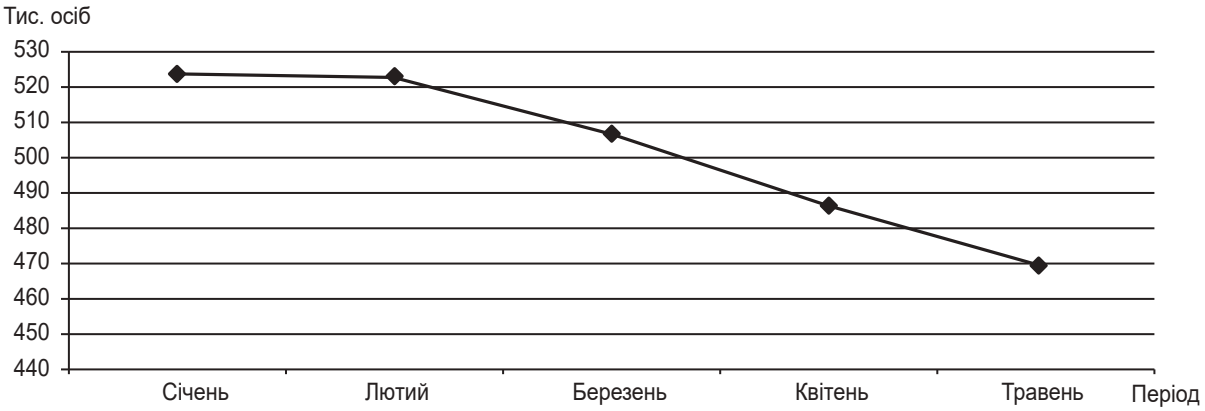


Рис. 1. **Динаміка безробіття з січня по травень 2015 р.**

Таким чином, високий рівень безробіття – це проблема, яку потрібно вирішувати та яка потребує глибокого наукового аналізу та вироблення на цій основі практичних рекомендацій, які можуть використовуватися для розробки та реалізації ефективної соціально-економічної політики, спрямованої на забезпечення продуктивної зайнятості економічно активного населення країни, зменшення рівня безробіття до мінімального допустимого рівня.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Зайцева І. С.

Література: 1. Відомості від служби Міжнародної організації праці. URL: http://index.minfin.com.ua/people/unemploy.php. **2.** URL: http://www.rusnauka.com/8_NND_2010/Economics/60364.doc.htm. **3.** URL: http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2013/rp/sz_br/sz_br_u/zb_2015_u.htm. **4**. URL: http://sophus.at.ua/publ/2015_06_4_5_kam_podils/sekcija_section_3_2015_06_4_5/bezrobittja_v_ukrajini/99-1-0-1424. **5.** Федоренко В. Г. Ринок праці в Україні та економічні тенденції в умовах світової економічної кризи. *Економіка та держава.* 2015. № 3. С. 4–7. **6.** Прушківська Е. В. Світовий досвід та основні напрями державного регулювання зайнятості в Україні. *Держава та регіони.* 2015. № 4. С. 182–186. **7.** URL: http://vybor.ua/article/economika/uroven-bezraboticy-v-ukraine-k-koncu-goda-uvelichitsya-do-11-5.html **8.** Яценко В. Проблеми аналізу безробіття в Україні. *Україна: аспекти праці.* 2014. № 2. С. 20–24 **9.** Пазюк О., Пономарьова О. Проблеми безробіття в Україні. *Україна: аспекти праці.* 2015. № 8. С. 3–10.

ПРОБЛЕМЫ БЕЗРАБОТИЦЫ МОЛОДЕЖИ В СОВРЕМЕННОЙ УКРАИНЕ

УДК 331.56/.57-053.6(477)

Мишура Н. А.

Студент 1 курса
факультета менеджмента и маркетинга им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрены актуальные проблемы безработицы среди молодежи, исследованы причины его возникновения. Проанализировано положительное и отрицательное влияние явления безработицы на экономику Украины. Сформированы задачи по улучшению процесса трудоустройства молодых специалистов. Опре-*

© Мишура Н. А., 2017

делены основные направления снижения уровня безработицы молодежи на рынке труда и повышения уровня трудоустройства.

Ключевые слова: *молодежь, трудоустройство, рынок труда, занятость, безработица.*

Анотація. *Розглянуто актуальні проблеми безробіття серед молоді, досліджено причини його виникнення. Проаналізовано позитивний і негативний вплив явища безробіття на економіку України. Сформовано завдання щодо покращення процесу працевлаштування молодих спеціалістів. Визначено основні напрями зниження рівня безробіття молоді на ринку праці та підвищення рівня працевлаштування.*

Ключові слова: *молодь, працевлаштування, ринок праці, зайнятість, безробіття.*

Annotation. *The actual problems of youth unemployment, and investigated its causes. Analyzed positive and negative effects of the phenomenon of unemployment on the economy of Ukraine. Objectives were generated to improve the process of employment of young specialists. The main directions of reducing the level of youth unemployment in the labour market and enhance employability.*

Keywords: *youth, employment, labour market, employment, unemployment.*

Актуальность статьи заключается в том, что проблема безработицы молодежи является первоочередной среди экономических и социальных проблем XXI века. Труд является одним из основных источников богатства, фактором роста производства. Поэтому общество на всех этапах развития интересовал вопрос об эффективности использования рабочей силы, поскольку доказано, что рост безработицы на 1 % сокращает ВНП на 2–3 %. К сожалению, данное явление не обошло стороной Украину. Как правило, решение именно этой проблемы находится на первом месте во всех цивилизованных странах. Привлечение молодежи к развитию экономики и других отраслей общественного производства – это путь к обеспечению достойного существования не только отдельного человека, но и целого государства. Для Украины это является важным стратегическим параметром, поскольку он может обеспечить экономический рост государства [1, с. 88].

Цель работы: раскрыть причины возникновения и распространения безработицы в Украине среди молодежи, показать влияние государства на состояние безработицы; рассмотреть проблемы занятости и трудоустройства молодежи.

Безработица становится чрезвычайно острой проблемой в Украине. Сегодняшнее состояние украинской экономики не дает никакой надежды на улучшение ситуации на рынке труда. Прогнозы экспертов неутешительны – количество безработных украинцев будет расти.

Без¬работица – такое состояние, когда часть трудоспособного населения не находит работы. Безработным считается тот, кто хочет и может работать, но не имеет рабочего места.

Рынок рабочей силы молодежи – одна из главных составляющих национального рынка рабочей силы в целом. Проблемы тут возникают именно потому, что нарушается соотношение спроса и предложения. А именно это означает, что рабочая сила подчиняется действию общих объективных экономических законов рынка, законам, которые регулируют отношения работодателей и собственников рабочей силы. Также появление безработицы молодежи вызвана такими факторами:

– недостаточным уровнем взаимодействия между учебными заведениями и работодателями;

– отсутствием у молодых специалистов знаний, основ социально-правовых отношений, необходимой квалификации;

– государственный заказ на подготовку кадров не отвечает современным требованиям рынка труда;

– слабая адаптация к окружающей среде;

– высокими профессиональными требованиями у работодателей к будущему работнику и нежеланиями им нести дополнительные организационные и финансовые затраты, связанные с профессиональным обучением молодых кадров;

– нежеланием работодателей принимать на работу молодых людей в связи со службой в Вооруженных силах в будущем, а молодых женщин – в связи с отпуском по уходу за ребенком [1, с. 89].

В Украине наблюдается следующая динамика безработицы: 2010 г. – 1784,2 (8,8 %); 2011 г. – 1731,7 (8,6 %); 2012 г. – 1656,6 (8,1 %); 2013 г. – 1576,4 (7,7 %); 2014 г. – 1847,1 (9,7 %); 2015 г. – 1654,0 (9,5 %) [5].

К сожалению, эти данные берутся из центров занятости, в которых числятся далеко не все безработные. Люди не хотят становиться на учёт, так как считают, что хорошую работу им не предложат, и к тому же процесс становления на учёт очень сложен. На сегодняшний день реальный уровень безработных достигает 20–30 %.

Так, по данным МОТ, средний уровень безработицы среди экономически активного населения в Украине достигает 7,5 % в 2013 году. Самая критичная ситуация с трудоустройством наблюдается в Ровненской и Тернопольской областях (по 9,8 %), меньше всего безработных в Севастополе и Киеве (5,6 % и 5,4 % соответственно).

По состоянию на 1 октября 2013 года в Киевском центре занятости от общего количества зарегистрированных – 42,7 % – были молодые люди в возрасте до 35 лет. Найти работу молодому специалисту – отдельная история с приключениями. Вырваться из замкнутого круга «чтобы получить работу, нужен опыт, а чтобы получить опыт, нужна работа» – задача не из легких. Всего же в стране фактически миллион безработной молодежи.

В ежегодном докладе Международной организации труда "Глобальные тенденции занятости – 2013" сказано, что молодежь находится среди тех, кого кризис рабочих мест поразил больше всего. В мире 73,8 млн людей в возрасте от 15 до 24 лет являются безработными [4].

Ежегодно украинские университеты выпускают более 500 тыс. специалистов, которые не могут устроиться на работу. Неудивительно, что безработица среди молодежи в Украине достаточно высокая. В Украине уровень безработицы в 2014 году среди молодежи – 12 %, что выше среднего показателя по стране (9,3 %). При этом профессиональные специальности в учебных заведениях Украины не соответствуют требованиям экономики. Об этом заявили в Государственном центре занятости Украины. Ежегодно в Государственную службу занятости обращаются около 5–7 % (92 тыс.) выпускников учебных заведений. В частности, в 2014 году, по официальной статистике, на работу не смогли устроиться 53 тыс. выпускников высших учебных заведений, 33,5 тыс. выпускников среднетехнических учебных заведений и 6,3 тыс. выпускников общеобразовательных школ [7].

Министерство социальной политики Украины в конце 2015 года заявило, что уровень безработицы достиг максимума за всю историю независимой Украины. 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 по методологии Международной организации труда составил 9 %, при этом уровень безработицы среди молодежи до 25 лет вырос до почти 23 %. В конце прошлого года полмиллиона штатных работников были предупреждены о массовом увольнении, что почти в два раза больше, чем в конце 2014 года.

Особую тревогу у специалистов вызывает тот факт, что в Украине продолжается снижение спроса на рабочую силу. На 1 января 2016 года, по данным службы занятости, на одно свободное рабочее место претендуют 19 безработных, хотя еще несколько месяцев назад на одно рабочее место претендовали 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 [6].

Еще больше ухудшилась ситуация с безработицей молодежи в стране после проведения двухлетней антитеррористической операции в отдельных районах Донецкой и Луганской областей. По этому показателю Украина занимает четвертое место в мире после Ирака, Йемена и Сирии. Внутренне перемещенные лица также не все прошли официально регистрацию, следовательно, показатели по безработице в стране с работающими 20 миллионами из 42 миллионов населения исчисляются миллионами человек [2].

Считаем, что важнейшим направлением уменьшения безработицы надо считать развитие самозанятости населения. Она выступает как сложное социально-экономическое явление. Обращение к этой форме занятости связано, прежде всего, со становлением рыночных отношений и необходимостью в этих условиях рационализации занятости, изыскания новых ее форм.

Безработица среди молодежи – индикатор попусту растраченных талантов и недоиспользованных экономических ресурсов; она портит жизнь людям и подрывает их будущую карьеру, заработки, здоровье и благополучие в целом [3].

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. Молодежь является мощным ресурсом. Поддержка молодых людей, их привлечение к созидательному, 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 относительно низкой квалификации молодых специалистов и активизацией участия молодежи на рынке труда.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Яхкинд В. П.

Литература: 1. Торжевський М. В. Проблеми безробіття молоді та напрямки їх вирішення. *Економіка України.* 2014. № 1 (626). С. 87–96. **2.** URL: http://vybor.ua/article/economika/bezrabotica-v-ukraine-i-evrosoyuze-vnutrenne-

peremeshchennye-lica-ne-v-schet.html. **3.** Шаповал Н. Низалова Е. Занятая и бедная, или В чем отличие украинской молодежи от Европейской. 2016. № 23. URL: https://news.finance.ua/ru/news/-/370134/zanyataya-i-bednaya-ili-v-chem-otlichie-ukrainskoj-molodezhi-ot-evropejskoj. **4.** URL: http://nbnews.com.ua/ru/tema/108999/. **5.** URL: http://index.minfin.com.ua/people/unemploy.php. **6.** URL: http://rian.com.ua/analytics/20160210/1004974324.html. **7.** URL: http://vybor.ua/article/economika/vypuskniki-ili-bezrabotnye-molodej-vremen-krizisa.html.

ПРОБЛЕМА БЕДНОСТИ В УКРАИНЕ: РЕАЛИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РЕШЕНИЯ

УДК 364.22(477)

Мороз А. П.

Студент 1 курса
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Статья посвящена актуальной проблеме социально-экономического развития Украины – проблеме бедности. Для её решения определены основные причины возникновения бедности, обобщенные статистические данные о ее масштабах, а главное – определены пути её решения в современном обществе.*

Ключевые слова: *проблема бедности, потребительская корзина, покупательская способность, черта бедности.*

Анотація. *Статтю присвячено актуальній проблемі соціально-економічного розвитку України – бідності. Для її вирішення визначено основні причини виникнення бідності, узагальнено статистичні дані про її масштаби, а головне – визначено шляхи її вирішення у сучасному суспільстві.*

Ключові слова: *проблема бідності, споживчий кошик, купівельна спроможність, межа бідності.*

Annotation. *The article is devoted to the topical problem of social-economic development of Ukraine the problem of poverty. For its solution the article identified the main causes of poverty, generalized statistical data on its prevalence, and most importantly – provided a solution in modern society.*

Keywords: *poverty, market basket, purchasing power, the poverty line.*

Проблема бедности существует очень давно, но, тем не менее, однозначного научного ее решения пока не существует. Многие известные ученые, такие как А. Смит, Д. Рикардо, Т. Мальтус, Г.Спенсер, К. Маркс, П. Таунсенд, занимались изучением бедности и социального неравенства. Но эта проблема и сегодня остается актуальной как для Украины, так и для всего мира в целом.

Почему же некоторые люди живут впроголодь, а другие ни в чем себе не отказывают? Как людей делят на богатых и бедных? И можно ли вообще решить проблему бедности в Украине? Поиск ответов на поставленные вопросы и более всестороннее рассмотрение проблемы бедности является целью данной статьи.

Ни для кого не секрет, что люди отличаются друг от друга материальным положением и социальным статусом, то есть делятся на бедных и богатых. Бедными считаются те, кто не могут поддерживать приемлемый уровень жизни. Из-за отсутствия достаточных средств они экономят даже на предметах первой необходимости, таких как еда, одежда, отдых и лечение [1].

Сложность решения проблемы бедности связана с тем, что причины и факторы, способствующие ее возникновению, а главное – искоренению, чрезвычайно сложны. Согласно [1] к основным факторам, способствующим бедности, можно отнести: кризисы и нестабильность экономики, безработицу, исторические и традиционные факторы, природные катаклизмы, войны и многое другое.

© Мороз А. П., 2017

Что касается Украины, то население нашей страны сейчас считается бедным. Подтверждение этому можно увидеть благодаря таким относительным показателям, как: неудовлетворенность людей экономической ситуацией в стране и своим материальным положением; количество украинцев, покидающих пределы страны в поисках работы; низкое качество продуктов питания; низкая рождаемость; высокая заболеваемость и смертность.

Анализ литературы по теме исследования [1–4] позволяет утверждать, что за последние два года покупательная способность населения уменьшилась, многие украинцы начинают отказываться от необязательных товаров и услуг в пользу самого необходимого: еды, лекарств, оплаты ЖКХ и транспорта.

Как правило, черту бедности устанавливают исходя из стоимости жизни, а точнее – расходов на продукты питания. Причина в том, что самые бедные в среднем расходуют до 70 % своего бюджета на продукты питания. Согласно [2] в Украине этот показатель составляет 50 %, в то время как в Европе – около 15–20 %.

Как правило, уровень жизни граждан определяется стоимостью их потребительской корзины. Потребительская корзина – это набор товаров и услуг, необходимых для удовлетворения первоочередных потребностей человека в среднем за год. Исходя из стоимости потребительской корзины, производится расчет величины прожиточного минимума, и, как следствие, устанавливаются минимальные размеры зарплат и пенсий.

В 2017 г. Кабинет Министров Украины пересмотрел состав и стоимость национальной потребительской корзины (состав которой не пересматривался с 2000 г.) [3]. Кроме того, в 2 раза был повышен прожиточный минимум украинцев. Теперь стоимость потребительской корзины составляет около 3000 грн в месяц.

В составе потребительской корзины были увеличены нормы потребления некоторых продуктов питания, таких как мука, рыба, мясо птицы, свинина и говядина, зато полностью убрали телятину, баранину и мясо кролика. Были включены: чай, лавровый лист, соль и даже кофе в зернах. Однако расчет потребления продуктов на каждый день оказывается не очень радостным. Нормой потребления взрослого человека принято считать около 2000 калорий в день. Но эта норма является приблизительной, поскольку не подразумевает такой важный аспект, как необходимость разнообразного питания (отсутствие определенных витаминов или минералов может приводить к разнообразным болезням). Если бы правительство действительно учитывало требование разнообразия питания, то количество людей, живущих за чертой бедности, увеличилось бы в 1,5 раза.

Был обновлен (расширен) перечень необходимых средств гигиены. Новые нормы были введены и относительно одежды (они были увеличены). Позаботились чиновники и о духовном развитии. Однако при этом социальные нормы потребления воды, газа и света были сокращены.

Даже после того, как Кабинет Министров Украины пересмотрел количество и состав позиций потребительской корзины (увеличив их с 250 до 296), в нем по-прежнему отсутствуют расходы на услуги Интернета и мобильной связи (был предусмотрен только стационарный телефон), памперсы для новорожденных и многое другое, без чего жизнь современного человека уже просто невозможна.

Согласно [4] нынешние социальные стандарты не учитывают реальный уровень ряда других важных показателей. Например, обесценивание гривны почти в 3,5 раза (а значит, подорожание продуктов питания) и существенный рост большинства тарифов, то есть расходов, которые составляют более 70 % совокупных расходов украинских семей, позволяя относить последних к числу живущих за чертой бедности.

Естественно, существуют и другие подходы к определению состояния бедности. Например, есть мнение, что бедность (богатство) может быть определена величиной дохода (ВНП на душу населения). Тогда как некоторые экономисты считают, что нехватка денег или ресурсов – это только часть проблемы. По их мнению, существуют и другие причины, приводящие к нищете и одновременно вызываемые ею. К ним можно отнести высокий уровень преступности и существенные масштабы незаконной деятельности, а также общая нестабильность экономики. Существование последней приводит к сокращению количества рабочих мест для одних и увеличению эксплуатации за ту же заработную плату для других людей. Таким образом, возникает социально-этическая проблема: люди, которые работают полный рабочий день, продолжают оставаться за чертой бедности. Термин «работающие бедные» описывает состояние многих украинцев, которые упорно работают каждый день и, к сожалению, не могут обеспечить себя и свои семьи всем необходимым для жизни. Естественно, что это вызывает острые дискуссии ученых-теоретиков и представителей государственной власти. Последние, реагируя на проблему, перекладывают решение на работодателей, которые должны обеспечить прожиточный минимум, соответствующий нынешним экономическим условиям, несмотря на определенное неприятие этой идеи.

Что же касается последствий бедности, то одним из серьезных, по мнению автора, является изменение психологического состояния людей, что в конечном счете снижает человеческий потенциал страны. Действительно, если вы не имеете хорошего образования и приличной одежды, вы вряд ли получите работу, и ваша ситуация будет только ухудшаться. Вот почему бедный человек более предрасположен к депрессиям, психическим и многим другим заболеваниям.

В 2016 г. в Украине зарегистрировано много случаев смертельного отравления некачественными спиртными напитками. Эксперты объясняют это экономической ситуацией в стране, которая вынуждает безденежных граж-

дан покупать более некачественные товары по более низкой цене. Многие эксперты обвиняют недавний всплеск алкогольных отравлений в Украине увеличением количества нелегальных производителей, а также отсутствием государственного контроля над производством и продажей алкоголя.

Объективно, к основным причинам бедности в Украине, по мнению автора, относятся: неконкурентоспособность продукции (связанная с отставанием материально-технической базы и низкой производительностью труда); невысокий уровень заработных плат и недостаточная квалификация работников во многих ее отраслях; неблагоприятный предпринимательский климат и наличие теневого сектора, который по некоторым оценкам составляет до 50 % национальной экономики; а также нестабильность политической и экономической ситуации в стране.

Естественно, полностью устранить проблему бедности возможно. Однако следует четко представлять пути ее преодоления.

В этом контексте, по мнению автора, следует активнее использовать потенциал сельскохозяйственной отрасли, которая является одной из наиболее перспективных в экономике Украины. Например, необходимо привлекать инвестиционные ресурсы в развитие этой отрасли, а также предусмотреть и другие меры для ее развития:

- государственный контроль цен и жёсткий контроль качества продукции;
- внедрение новых технологий обработки земли, а также нового оборудования;
- повышение квалификации сельскохозяйственных работников, а также увеличение количества высших учебных заведений с сельскохо-зяйственной специализацией, что обеспечит приток квалифицированных кадров в отрасль;
- создание специализированных сельхозбанков, обеспечивающих предоставление долгосрочных и краткосрочных кредитов;
- поддержка государством частных фермеров (освобождение от налогов или льготное налогообложение).

Все эти меры государства, по мнению автора, будут способствовать повышению конкурентоспособности отечественной сельскохозяйственной продукции на внешнем рынке, а также обеспечат ее доступность – на внутреннем.

К тому же рост экспорта отечественной продукции, увеличение товарооборота Украины с Евросоюзом и другими странами помогло бы Украине компенсировать потери некоторых утраченных рынков сбыта. Таким образом, реализация указанных мероприятий будет способствовать увеличению количества рабочих мест, росту доходов граждан и приведет к постепенному сокращению бедности в Украине.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Колесниченко И. М.

Литература: 1. Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. М.: ИНФРА-М, 2011. 27 с. **2.** Державна служба статистики України: офіц. сайт. URL: http://ukrstat.gov.ua. **3.** Состав потребительской корзины. URL: http://korrespondent.net/ukraine/3769208-pravytelstvo-yzmenylo-potrebytelskuui-korzynu. **4.** Структура общих расходов домохозяйств. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/gdvdg_rik/dvdg_u/strukt2010_u.htm.

ПРОБЛЕМЫ БАНКОВСКОГО СЕКТОРА УКРАИНЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ НА СОВРЕМЕННОЙ ЭТАПЕ

УДК 336.71(477)

Мягков Д. С.

Студент 1 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрены проблемы банковского сектора Украины, выделены основные причины падения банковской системы Украины , так же продемонстрирован рейтинг устойчивости банков по оценке портала «Минфин». Предложен оптимальный вариант поднятия банковского сектора Украины на должный уровень для стабилизации экономики в стране.*

Ключевые слова: *банк, банковский сектор, интеграция, инвестиции, иностранный капитал.*

Анотація. *Розглянуто проблеми банківського сектора України, виділено основні причини падіння банківської системи України, продемонстровано рейтинг стійкості банків за оцінкою порталу «Мінфін». Запропоновано оптимальний варіант підняття банківського сектора України на належний рівень для стабілізації економіки у країні.*

Ключові слова: *банк, банківський сектор, інтеграція, інвестиції, іноземний капітал.*

Annotation. *The article presents the problems of the banking sector of Ukraine, and the main reasons for the fall of the banking system of Ukraine, as demonstrated by the banks' stability ranking according to the portal "MinFin". A best option to uplift the banking sector of Ukraine at the proper level, to stabilize the economy in the country.*

Keywords: *bank, banking, integration, investment, foreign capital.*

Постановка проблемы. Экономический кризис, системный банковский кризис, обесценивание национальных денег – явления, которые происходят в Украине и которые являются источниками дальнейшей нестабильности и приостановки развития экономики, возрастания безработицы, обострения социально-политических рисков. Так как государство находится в условиях внешней военной агрессии, то такое состояние может иметь критические последствия для страны. Современное состояние экономики и ее развития в Украине является чрезвычайно сложным. Это проявляется через падение ВВП за счет понижения экономической активности. В такой ситуации большинство секторов отечественной экономики находятся под влияниями кризисных явлений [1].

Анализ публикаций. Исследованию проблем банковского сектора и предложений путей их решения принадлежат труды известных иностранных и отечественных ученых: А. Кузнецовой, А. Мороза, А. Козьменка, О. Лаврушиной, О. Барановского и др.

Цель статьи заключается в исследовании проблем банковского сектора Украины, а также поиске оптимальных решений по их устранению.

Результаты исследования. После экономического, производственного, энергетического и социального кризиса в Украину пришел и банковский кризис. Председатель Независимой ассоциации банков Украины предоставил такие цифры [2]: 30 % банковской системы признаны неплатежеспособными, а это 78 банков.

В 2015 году 42 государственных банков из 109 платежеспособных по классификации Нацбанка показали убыток. Общий убыток составил 71,89 млрд грн, а за 2 года – около 120 млрд. В 2016 году ситуация не улучшилась и только за первые 5 месяцев (по информации Национального банка Украины [3]) убыток банков Украины составил 9,2 млрд грн. Согласно Индексу глобальной конкурентоспособности банковская система Украины занимает последнее место по надежности и устойчивости среди 140 стран [4]. В Украине рейтинг устойчивости банков ежеквартально оценивается порталом «Минфин» на основании информации из официальных и открытых источников. В рейтинг вошли банки первых трех групп по классификации НБУ, а также небольшие банки с портфелями розничных депозитов от 1 млрд грн [2].

Финучреждения получают балл от 1 до 5 в зависимости от показателей, характеризующих их стрессоустойчивость и лояльность вкладчиков: учитывается качество активов, ликвидность, возможность внешней поддержки, прирост вкладов, платежная репутации и т. д. [2; 3].

Рассмотрим рейтинг устойчивости банков в период 2013–2016 гг. (табл. 1).

© Мягков Д. С., 2017

Таблица 1

Рейтинг устойчивости банков в 2013/2015 гг. [2]

3 квартал 2013 года		
№	**Банк**	**Общий рейтинг**
1	Креди Агриголь Банк	4,80
2	Укрсоцбанк (UniCredit Bank)	4,59
3	УкрСиббанк	4,58
4	Альфа-Банк	4,54
5	ВТБ Банк	4,47
6	ПроКредит Банк	4,34
7	ПУМБ	4,26
8	Райффайзен Банк Аваль	4,23
9	Промминвестбанк	4,22
10	ОТП Банк	4,06

4 квартал 2013 года		
№	**Банк**	**Общий рейтинг**
1	Креди Агриголь Банк	4,48
2	Альфа-Банк	4,45
3	ПроКредит Банк	4,35
4	УкрСиббанк	4,32
5	Райффайзен Банк Аваль	4,19
6	Укрэксимбанк	4,14
7	Укрсоцбанк (UniCredit Bank)	4,02
8	Международный инвестиционный Банк	3,91
9	ПУМБ	3,80
10	Ощадбанк	3,78

3 квартал 2015 года		
№	**Банк**	**Общий рейтинг**
1	Креди Агриголь Банк	4,69
2	Укрсоцбанк (UniCredit Bank)	4,55
3	УкрСиббанк	4,40
4	Кредобанк	4,24
5	Райффайзен Банк Аваль	4,15
6	Ощадбанк	4,12
7	Укргазбанк	3,96
8	ОТП Банк	3,71

4 квартал 2015 года		
№	**Банк**	**Общий рейтинг**
1	Креди Агриголь Банк	4,91
2	Альфа-Банк	4,52
3	Мегабанк	4,22
4	Кредобанк	4,15
5	ПроКредит Банк	4,15
6	Укргазбанк	4,3
7	УкрСиббанк	4,0
8	Райффайзен Банк Аваль	3,87

Масштабы падения банковской системы впечатляют. Естественно, этому есть объективные причины, а именно мировой экономический кризис, снижение цен на сырье, падение международной торговли, экспортные доходы Украины. Но не только эти причины повлияли на кризис банковской системы, огромную роль сыграла насильственная политика экономики. Из-за аннексии Крыма и войны в Донбассе банки потеряли существенное количество клиентов и столкнулись с массовыми невыплатами кредитов. Общее «обнищание» населения и кризис производства привели к тому, что доля просроченных кредитов выросла с 22,1 % в начале года до 24,3 % на 01.06.2016 г. [4]. Кроме того, финансовый кризис напрямую влечет за собой социальный. Только лишь в банковской сфере работу потеряло около 45 тысяч специалистов. Если же учесть суммарный эффект от финансовых потерь, то общее количество уволенных дотягивает до полумиллиона – с учётом предприятий, которые разорились после потери депозитов в закрытых банках.

Что касается предложений по поводу решения проблем в банковской системе Украины, то предлагаем наладить инвестиционные отношения в банковский сектор Украины. Инвестиции дадут новый приток в развитие экономики и инноваций в государстве, смогут привлечь не только иностранный капитал, но и дадут стимул инвесторам в Украине не бояться инвестировать, а вкладывать деньги в стабилизацию экономического будущего страны [1; 4; 5].

Таким образом, банковская система не существует вне экономики страны. Как экономика, так и банковская система Украины находятся в глубочайшем кризисе, и именно из-за этого банки не могут функционировать на должном уровне. Как только политическая и экономическая ситуации улучшатся, то и банковская система начнет стабилизироваться. Нужно коренным образом повысить эффективность стратегических решений Национального банка Украины, которые бы дали толчок для стабилизации и развития в будущем банковской системы.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Яхкинд В. П.

Литература: 1. Дрозд І. В. Банківський сектор економіки України: огляд проблем і перспектив розвитку // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. URL: http://vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2015/11-2015/52.pdf. **2.** Рейтинг устойчивости банков по итогам 3 квартала 2016 года. URL: http://minfin.com.ua/banks/rating. **3.** Національний банк України. URL: http://www.bank.gov.ua/control/uk/index. **4.** Смовженко Т., Кравченко І.,

Багратян Г. Питання макроекономічної політики України на 2014–2019 рр.: експертно-аналітична доповідь. Київ: УБС НБУ, 2014. 54 с. **5.** Продіус О. І., Бостанжі Т. З., Горбатова Д. А. Сучасний стан іноземного інвестування в Україні: проблеми та напрями їх вирішення. *Економічний простір.* 2014. № 86. С. 15–24.

УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМИ РИЗИКАМИ ЯК УМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ В ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 658:005.922.1:33

Науменко І. О.

Магістрант 1 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Статтю присвячено актуальній проблемі в підприємницькій діяльності – забезпеченню економічної безпеки. Розглянуто ключові елементи впливу на економічну безпеку. Визначено зміст категорій «кадрова безпека», «кадровий ризик» як складових системи економічної безпеки. Обґрунтовано важливість впровадження механізму управління кадровими ризиками задля оцінки рівня загроз і розробки напрямків задля їх мінімізації та нейтралізації.*

Ключові слова: *економічна безпека, кадрова безпека, кадровий ризик, HR-менеджмент, підприємницька діяльність.*

Аннотация. *Статья посвящена актуальной проблеме в предпринимательской деятельности – обеспечению экономической безопасности. Рассмотрены ключевые элементы влияния на экономическую безопасность. Определено содержание категорий «кадровая безопасность», «кадровый риск» как составляющих системы экономической безопасности. Обоснована важность внедрения механизма управления кадровыми рисками для оценки уровня угроз и разработки направлений для их минимизации и нейтрализации.*

Ключевые слова: *экономическая безопасность, кадровая безопасность, кадровый риск, HR-менеджмент, предпринимательская деятельность.*

Annotation. *This article is devoted to business activities – to ensure economic security. Examines the key factors influencing economic security. To determine the content of the categories of "personnel security", "personnel risk" as components of the system of economic security. Explains the importance of introduction of the mechanism of management of human risk to assess the level of threats and develop directions for their minimization and neutralization.*

Keywords: *economic security, personnel security, personnel risk, HR management, business activities.*

На сучасному етапі встановлення національної економіки України все більше зростає роль людського фактора. Персонал – це невід'ємна частина будь-якого підприємства, яка і визначає діяльність економічного суб'єкта. Основна увага керівників під час формування ефективної системи HR-менеджменту приділяється питанням корисності персоналу. Але в останні роки все більшої значущості набуває розуміння загроз, які пов'язані з діями власного персоналу, що супроводжуються зниженням рівня економічної безпеки підприємства. Високий рівень плинності кадрів, розкрадання майна підприємства, навмисне або необережне розкриття комерційної інформації, нанесення шкоди діловій репутації – всі ці чинники негативно впливають на результативність і прибутковість господарюючих суб'єктів.

Кадрові ризики повільно, але впевнено набирають вагомості. Управління ризиками є необхідною умовою управління підприємством, підвищення рівня його ефективності та конкурентоспроможності. Ситуацій, за яких підприємство несе збитки через кадрові помилки та неможливість аналізу відповідних ризиків, велика кількість.

© Науменко І. О., 2017

Вагомий внесок у дослідження сутності кадрових ризиків привнесли В. Апопій [1], О. Мітрофанова [2], І. Цвєткова [3], А. Слободської [4] та ін. Кожен автор по-своєму трактує поняття «кадровий ризик», але безперечна схожість їх думок у полягає тому, що кадрові ризики – це можливість виникнення несприятливих подій в результаті діяльності персоналу підприємства. Проблемам формування ефективної системи забезпечення економічної безпеки підприємства присвячено роботи А. Борзунова [5], В. Булавко [6], І. Отенко [7]. Сучасні тенденції в підприємницькій діяльності обумовлюють необхідність проведення подальшого дослідження у сфері забезпечення економічної безпеки за рахунок впровадження механізму ефективного вирішення кадрових ризиків і мінімізації їх негативних наслідків.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування формування кадрових ризиків і їх управління в контексті забезпечення економічної безпеки підприємницької діяльності.

В умовах трансформаційних змін у досягненні стабільності та конкурентоспроможності господарюючих суб'єктів важливого значення набуває процес забезпечення економічної безпеки підприємства. В економічній теорії економічна безпека визначається як захист підприємницької структури, її кадрового та інтелектуального потенціалу, інформації, технологій та інновацій, капіталу та прибутку від зовнішніх і внутрішніх загроз шляхом створення напрямків правового, економічного, організаційного, інформаційно-технічного та соціального впливу [7].

Формування системи економічної безпеки для кожного суб'єкта підприємницької діяльності є індивідуальною, адже залежить від впливу тих або інших загроз. Але існують окремі фактори впливу, які прийнятні практично до будь-якого підприємства. Елементи зовнішнього та внутрішнього середовища, які впливають на економічну безпеку підприємства, наведено на рис. 1.



Рис. 1. **Вплив зовнішніх і внутрішніх факторів на економічну безпеку підприємства**

Серед усіх складових, які прямо чи опосередковано впливають на формування системи економічної безпеки в підприємницькій діяльності, особливої уваги вимагає кадрова безпека, яка є однією з основних проблем у системі безпеки. Важливість забезпечення кадрової безпеки охоплює мікро- та макроекономічні рівні економічних відносин. У загальній системі економічної безпеки кадрова безпека тісно пов'язана з підсистемою управління персоналом. Гарантувати високий рівень кадрової безпеки неможливо без урахування кадрових ризиків.

Під кадровими ризиками прийнято вважати настання ситуацій у результаті діяльності персоналу, які безпосередньо або побічно стосуються функціонування та розвитку підприємства [8]. Кадрові ризики як об'єкт управління неминуче виникають у процесі господарської діяльності підприємства, тому для уникнення або мінімізації негативного впливу на діяльність суб'єкта підприємництва необхідно створити ефективний процес управління кадровими загрозами.

Управління кадровими ризиками є складним, безперервним процесом, який складається з декількох складових: визначення головної мети, завдання та вимог до персоналу, підбір кваліфікованих кадрів, атестація та ротація персоналу, система мотивації та стимулювання, оплата праці. Головною особливістю цих ризиків є те, що вони можуть виникати на кожному з етапів управління персоналом, а отже, вимагають більшої уваги.

Стратегія управління кадровими ризиками є поетапною. По-перше, проводиться моніторинг потенційних загроз, і визначається рівень їх впливу шляхом аналізу. Аналіз дозволяє ідентифікувати ризики, джерела виникнення, характер і рівень витрат. Складові процесу управління кадровими ризиками на підприємстві наведено на рис. 2.

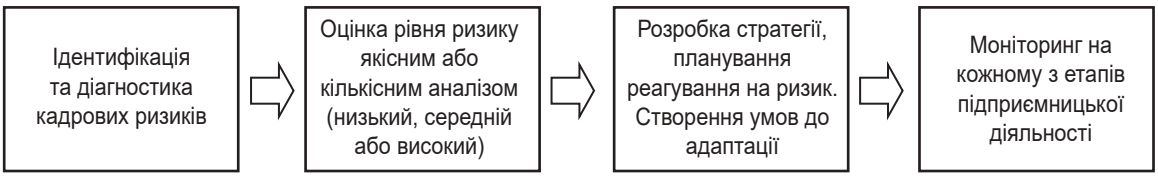


Рис. 2. **Процес управління кадровими ризиками**

Основна мета механізму управління кадровими ризиками полягає у тому, щоб виявити ті події, які найбільше вплинуть на стан показників діяльності, та захистити підприємство від втрат грошових коштів.

Ефективне управління кадровими ризиками як складової забезпечення економічної безпеки підприємства можливе лише після чіткої постановки цілей, визначення ряду завдань та обґрунтування функцій управління кадровими ризиками, вибору інструментарію, який найбільш комплексно оцінить кадрові ризики підприємства. В цьому випадку перевагою є можливість у рамках функціональних напрямків HR-менеджменту оцінити ступінь відповідних загроз і запропонувати методи щодо їх мінімізації та/або нейтралізації.

Забезпечення економічної безпеки неможливе без розробки комплексу управлінського впливу на реальні та потенційні кадрові ризики, що виникають в умовах постійної мінливості зовнішнього та внутрішнього середовища. Управління кадровими ризиками передбачає послідовність дій у підготовці, аналізі, оцінці та впливу на кадрові ризики з метою забезпечення економічної безпеки, тому що окремі частини управління кадровими ризиками є малоефективними. Виникає об'єктивна необхідність зміни наявної системи управління кадровими ризиками, яка має відповідний функціонал і покликана аналізувати, прогнозувати та контролювати різні ризиковані зони управлінської діяльності в менеджменті персоналу.

Напрямком подальшого дослідження є розробка механізму адаптації загальних методів впливу на ризики стосовно кадрових ризиків у системі забезпечення економічної безпеки в підприємницькій діяльності.

Науковий керівник – д-р. екон. наук, професор Гонтарева І. В.

Література: 1. Зубарева А. А. Идентификация кадровых рисков и их классификация. *Нефть, газ и бизнес.* 2013. № 12. С. 15–19. **2.** Митрофанова А. Е. Концепция управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации: автореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.05. М., 2013. 28 с. **3.** Цветкова И. И. Классификация кадровых рисков. *Проблемы теории и практики управления.* 2009. № 6. С. 38–43. **4.** Слободской А. Л. Риски в управлении персоналом. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2013. 155 с. **5.** Борзунов А. А. Система обеспечения экономической безопасности, основанная на совершенствовании технологии управления людскими ресурсами. *Экономика и современный менеджмент: теория и практика.* 2014. № 6 (38). С. 15–22. **6.** Булавко В. Г. Экономическая безопасность: теория, методология, практика. М.: Право и экономика, 2012. 394 с. **7.** Отенко І. П., Іващенко Г. А., Воронков Д. К. Економічна безпека підприємства: навч. посіб. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2012. 251 с. **8.** Муренець І. Г., Науменко І. О. Вплив кадрових ризиків на якість управління сучасним підприємством. *Управління розвитком.* 2016. № 4 (186). С. 97–104.

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ КОЛЕКТИВУ НА ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

УДК 331.446.4

Низова М. В.

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

Анотація. *Досліджено взаємозв'язок соціально-психологічного клімату організації та її трудових показників. Розглянуто можливість впливу на продуктивність праці шляхом застосування соціальних заходів та залучення спеціалістів з метою посилення неформальних зв'язків між співробітниками.*

Ключові слова: *соціально-психологічний клімат, неформальні зв'язки, команда, продуктивність праці, показники, стимулювання, витрати на заохочення.*

Аннотация. *Исследована взаимосвязь социально-психологического климата организации и ее трудовых показателей. Рассмотрена возможность влияния на производительность труда путем применения социальных мероприятий и привлечения специалистов с целью усиления неформальных связей между сотрудниками.*

© Низова М. В., 2017

Ключевые слова: *социально-психологический климат, неформальные связи, команда, производительность труда, показатели, стимулирование, расходы на поощрение.*

Annotation. *This paper examines the relationship of socio-psychological climate of the organization and its employment figures. The possibility of impact on productivity through the use of social activities and involvement of experts to strengthen informal relations between employees.*

Keywords: *social psychological climate, informal relationships, team productivity, performance, promotion, promotion costs.*

Сучасні вітчизняні та зарубіжні установи все більше переймаються питаннями удосконалення соціального управління. Такий ажіотаж безперечно пов'язаний з пошуком нових альтернативних шляхів підвищення продуктивності праці та соціальної активності робітників. Великі компанії зобов'язані встановлювати жорсткі рамки та чітку регламентацію для процесу управління, але нові світові тенденції спонукають створювати більш лояльні, або навіть демократичні умови для праці персоналу. Це сприяє створенню нових підходів соціальних підходів до управління. Одним із таких підходів є управління соціально психологічним кліматом у колективі, яке обумовлюється постійним контролем за моральною атмосферою, та заходами щодо її покращення.

Для здійснення завдання соціального управління колективом підприємства необхідно виконати велику комплексну роботу. Вона включає у себе підвищення задоволеності працею, виховання почуття гордості за свій колектив, підвищення престижності ряду професій, створення умов для всебічного розвитку особистості в колективі, для найбільш повного задоволення її соціальних потреб, поліпшення взаємин з колегами по роботі і з керівництвом і розвиток нових корпоративних традицій.

У роботі використано основні дослідження вітчизняних і закордонних психологів у галузі організаційної психології і психології праці, таких як Журавльов П. В. [1], Лаптєв В. І. [2], Максименко С. Д. [3], Назарова Г. В. [4], Райгородський Д. Я. [6].

Метою статті є виявлення стійких взаємозв'язків між соціально-психологічним кліматом і продуктивністю праці, а також визначення шляхів підвищення трудових показників за рахунок проведення соціальних заходів.

Основою сучасного бізнесу є робота в команді. В комплексі з високими темпом роботи в окремих фірмах утворюється своєрідний соціум. Працівники компаній проводять разом настільки багато часу, що мають значний вплив на процеси формування характеру, настрою, навіть здоров'я один одного.

Проводячи значну частину життя на робочому місці, людина безумовно починає залежати від соціально-психологічного клімату в трудовому колективі. У молодих компаніях, де працівників відбирають прямо з вищих навчальних закладів, ця ситуація посилюється, у молодих людей під впливом колективу продовжує формуватися особистість, що впливає на подальше життя [2].

Окрім впливу на соціальне середовище працівника, психологічний клімат також зумовлює продуктивність та інші показники праці. Тобто для керівників є вигідним стимулювання дружньої атмосфери у колективі. Кожна компанія досягає цього власними методами, і один із них наведено у статті.

Соціально-психологічний клімат – міжособистісні відносини, які проявляються у вигляді сукупності психологічних умов, які заважають або сприяють всебічному розвитку особистості та продуктивній суспільній діяльності в групі. Найвагоміший показник доброго клімату – довіра й високий рівень вимогливості членів групи один до одного, доброзичлива, ділова та конструктивна критика, вільне вираження своєї думки під час обговорення питань, що стосуються всього колективу [1].

Матеріалом для дослідження слугували статистичні дані щодо фінансових, трудових і соціальних показників ТОВ «Тишківський м'ясокомбінат» станом на 1 січня 2015 р.

Покращення стану соціально-психологічного клімату підприємства можна досягти шляхом організації зустрічей з психологом, проведення психологічних тренінгів для працівників. Проведення цього заходу веде за собою такі витрати: кошти на приміщення для інтерактивних тренінгів, у якому потрібно установити відеокамери, відеопроектори, спеціальні меблі – витрати становлять 30,0 тис. грн, витрати на заробітну плату психолога щоквартально, враховуючи, що заробітна плата 4,0 тис. грн × 4 = 16,0 тис. грн. Разом витрати на захід складуть 46,0 тис. грн.

За рахунок проведення цього заходу зменшується термін адаптації нових працівників підприємства, збільшується рівень комунікабельності працівників, створюється сприятливий психологічний клімат, що призведе до зниження стресів у працівників підприємства, що сприяє зменшенню рівня захворюваності персоналу.

Отже, після реалізації заходів, що стосуються психологічної підтримки працівників, знижується рівень втрат часу через зменшення числа лікарняних днів з 52 днів на рік до 46 днів на рік (на 11,5 %) і економія коштів від зниження виплат за листками непрацездатності з 53,17 тис. руб. до 39,97 тис. руб. (на 24,83 %). Крім цього, спостерігається збільшення рівня продуктивності праці через підвищення рівня найму працівників на роботу.

Економічний ефект від цього заходу виражається в таких показниках, як збільшення продуктивності праці на 7,5 % ((299,3 ÷ 278,37) * 100% = 107,5 %); зменшення кількості лікарняних днів спричинених стресами і скорочення виплат за листками непрацездатності; зменшення втрат часу на 5 %.

Таблиця 1

Вплив заходів стосовно поліпшення соціально-психологічного клімату на підсумкові показники ТОВ «Тишківський м'ясокомбінат»

Показник	До заходу	Після заходу	Абсолютне відхилення
Витрати на покращення соціально-психологічного клімату в тис. грн	0	46	46
На обладнання приміщення для тренінгів тис. грн	0	30	30
Фонд оплати праці психологів тис. грн	0	16	16
Собівартість продажів, тис. грн	3478	3602,7	124,7
Дохід від продажу	7516	7775,5	259,5
Продуктивність праці тис. грн	278,37	299,3	20,93
Прибуток від продаж тис. грн	524	609,6	85,6
Рентабельність продажів, %	6,97	7,84	0,87
Зменшення кількості лікарняних днів /рік	52	46	-6

Важливою частиною комплексного вдосконалення системи матеріального стимулювання є розробка системи заохочень. Вдосконалення системи матеріального стимулювання персоналу пропонується провести шляхом розробки системи преміальних заохочень за підвищення кваліфікації, придбання нових спеціальностей, винесення раціональних пропозицій, що стосуються вдосконалення виробничого процесу.

Виплати премії здійснюються з прибутку підприємства. Витрати на захід пов'язані з виплатою заохочень за: підвищення кваліфікації, придбання нової спеціальності – 15 % від окладу; за пропозиції щодо раціоналізації виробничої діяльності – 10 % від окладу. Для виплати заохочень передбачається фонд у розмірі 5 % від рівня собівартості продажів. Вплив заходів на показники господарської діяльності наведено в табл. 2.

Таблиця 2

Вплив заходів стосовно вдосконалення системи стимулювання праці на підсумкові показники ТОВ «Тишківський м'ясокомбінат»

Показник	До заходу	Після заходу	Абсолютне відхилення
Витрати на заохочення фахівців, тис. грн	0	173,9	173,9
Собівартість продажів, тис. грн	3478	3602,7	124,7
Дохід від продажів, тис. грн	7516	7775,5	259,5
Прибуток від продажів, тис. грн	524	609,6	85,6
Рентабельність продажів, %	6,97	7,84	0,87
Продуктивність праці, тис. грн / люд.	278,37	299,3	20,93

Цей захід є ефективним через підвищення матеріального інтересу працівників, підвищення кваліфікації персоналу за рахунок підвищення своєї освіти, що веде за собою зростання продуктивності праці та зменшення рівня втрат часу. Після впровадження заходу спостерігаються такі зміни основних техніко-економічних показників: зростання продуктивності на 7,5 %; зростання прибутку від продажів на 16,34 %; збільшення собівартості на 3,59 %;

Отже, стимулювання персоналу й управління соціально-психологічним кліматом є дійсно ефективним методом підвищення трудових показників. Окрім вже запропонованих дій, також можна звернути увагу на неформальних лідерів. У деяких випадках їх діяльність може згубно впливати на положення офіційних керівників, а в деяких, навпаки, сприяти їх авторитету. В будь-якому разі з неформальними лідерами необхідно підтримувати контакт і співпрацювати на користь компанії. Загалом запропоновані заходи можуть сприяти досягненню теплої соціально-психологічної ситуації у колективі та зміцненню неформальних зв'язків, що безперечно відобразиться на трудових показниках і фінансових результатах діяльності компанії в цілому.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Семенченко А. В.

Література: 1. Журавлев П. В., Кулапов Н. Н. Мировой опыт в управлении персоналом: монография. М.: Деловая кн., 2009. 232 с. **2.** Лаптєв В. І. Мотивування персоналу в системі менеджменту сучасного підприємства. *Науковий вісник ХДУ*. 2015. С. 49–53. **3.** Максименко С. Д., Соловієнко В. О. Загальна психологія: навч. посіб. Київ: МАУП, 2000. 323 с. **4.** Назарова Г. В., Гончарова С. Ю., Водницька Н. В. Управління соціально-трудовою сферою підприємства: монографія. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2010. 539 с. **5.** Низова М. В. Аналіз соціально-психологічного клімату колективу. *Молодіжний вісник.* 2016. № 1. С. 63–65. **6.** Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методы и тесты: учеб. пособие. Самара: ИД «БАХРАХ-М», 2000. 436 с.

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

УДК 346.543.1(477)

Никифорова К. В.

Студент 3 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено особливості сучасного стану нормативно-правової бази щодо залучення та регулювання інвестиційної діяльності в Україні. Висвітлено основні недоліки правової бази здійснення інвестиційної діяльності та вплив змін у законодавчій базі на обсяги надходжень іноземних інвестицій. Розглянуто заходи щодо удосконалення нормативно-правової бази у сфері інвестиційної діяльності та механізмах залучення прямих іноземних інвестицій.*

Ключові слова: *закон, правове регулювання, іноземні інвестиції, двосторонній інвестиційний договір.*

Аннотация. *Исследованы особенности современного состояния нормативно-правовой базы для привлечения и регулирования инвестиционной деятельности в Украине. Освещены основные недостатки правовой базы осуществления инвестиционной деятельности и влияние изменений в законодательной базе на объемы поступлений иностранных инвестиций. Рассмотрены меры относительно усовершенствования нормативно-правовой базы в сфере инвестиционной деятельности и механизмах привлечения прямых иностранных инвестиций.*

Ключевые слова: *закон, правовое регулирование, иностранные инвестиции, двусторонний инвестиционный договор.*

Annotation. *The features of the current state of the legal framework for attracting and regulating investment activity in Ukraine are explored. The main shortcomings of the legal framework for implementing investment activities and the impact of changes in the legislative framework on the volume of foreign investment inflows are highlighted. Measures regarding the improvement of the regulatory and legal framework in the field of investment activities and the mechanisms for attracting foreign direct investment have been considered.*

Keywords: *law, legal regulation, foreign investment, bilateral investment treaty.*

Створення гармонійної нормативно-правової бази щодо залучення та регулювання інвестиційної діяльності є одним із головних чинників формування привабливого інвестиційного клімату, що сприяє підвищенню міжнародної інвестиційної привабливості України, а отже, збільшенню обсягів інвестицій, забезпеченню захисту інвестора від інвестиційних ризиків.

Важливо зазначити, що національне законодавство у сфері регулювання інвестиційної діяльності нестабільне, нормативно-правова база зазнає постійних змін. Нормативно-правова база регулювання інвестиційної діяльності в Україні є дуже складною, багаторівневою і забюрократизованою, що в умовах високого рівня корупції створює ризики для ефективного розвитку інвестиційної діяльності.

© Никифорова К. В., 2017

Питання правової політики залучення іноземних інвестицій постійно перебувають у полі зору вчених. Ними безпосередньо займаються: І. Благун, В. Голованюк, А. Мерзляк, С. Онишко, А. Пересада, М. Чумаченко.

В Україні створено правову базу для здійснення інвестиційної діяльності, яка охоплює понад 100 правових і нормативних документів. Законодавчу базу державного регулювання іноземних інвестицій становлять: Закон України «Про інвестиційну діяльність», Закон України «Про захист іноземних інвестицій» та Закон України «Про режим іноземного інвестування» [1].

Одна з головних проблем у сфері інвестування – це відсутність збалансованого, системного регулювання інвестиційних правовідносин у сфері іноземного інвестування, тоді як масив інвестиційного законодавства дуже великий і продовжує зростати, при цьому зростання нормативно-правової бази створює незрозумілість, що негативно впливає на порядок застосування деяких норм, або взагалі не дає можливості дійти висновку, яку з них застосувати інвестору при здійсненні інвестиційної діяльності. Зростання об'єму законодавства породжує проблеми його правозастосування та зберігає і народжує нові прогалини та протиріччя, що інколи сприяє не стільки вирішенню, скільки виникненню проблем у регулюванні інвестиційних відносин. Значна кількість нормативних правових актів найчастіше не виконує повною мірою своїх регулятивних функцій через свою заплутаність або розкиданість по різних документах. Так, Закон України «Про режим іноземного інвестування» слабо узгоджений з Податковим кодексом України.

Однією з проблем є реалізація наявних норм. Так, є невисока ефективність правових норм, яка помітна в ситуаціях, коли ці норми, незважаючи на їхній певний характер, або ігноруються, або не діють,чи коли застосування цих норм ускладнене через їх недостатню конкретність, тобто протиріччя з іншими нормами, які регулюють ті ж самі правовідносини.

Необхідність існування в рамках українського інвестиційного законодавства окремого шару нормативних правових актів є суперечливим питанням. Воно існує протилежно у правовій доктрині, що регулюють процеси з участю іноземних інвесторів, крім загального інвестиційного законодавства, ситуація така, що, з одного боку існує ряд нормативних правових актів, які розповсюджуються як на національних, так і на іноземних інвесторів, а з іншого – діють спеціальні закони, сфера дії яких обмежується тільки іноземними інвестиціями. Тому, на нашу думку, враховуючи збільшення законодавства у сфері інвестування, було би доцільно його систематизувати.

Правову основу регулювання іноземних інвестицій становить Закон України «Про режим іноземного інвестування, що регулює загальні питання іноземного інвестування на території України, і спеціалізовані джерела правового регулювання, у рамках яких законодавчий масив, пов'язаний з допуском іноземних інвестицій в економіку, формує окрему групу нормативних актів. Але законом не визначено яка кількість капіталу що вкладається як інвестиція, є інвестицією. Отже, постає питання: який саме розмір внеску можливо вважати інвестицією?

Практика застосування Закону України «Про режим іноземного інвестування» виявила недостатню його ефективність, і за тривалий час своєї дії закон не забезпечив істотного поліпшення інвестиційного клімату, не усунувши численні перешкоди на шляху залучення іноземних інвестицій в українську економіку. Експерти неодноразово вказували на те, що він не є законом прямої дії, не містить багатьох принципових положень, спрямованих на поліпшення інвестиційного клімату, деякі його формулювання дуже туманні та суперечливі.

Для іноземних інвесторів вкрай непривабливий саме національний режим. Відштовхує він їх саме своєю відкритістю та прозорістю, а також супровідними його проблемами, які були названі вище.

За визначенням А. Бутнярова, найважливішими складовими реформ стосовно інвестиційного законодавства є прийняття єдиного законодавчого акта, що регулює різні аспекти господарської діяльності, замість цілого ряду нормативних актів, що нині регулюють інвестиційну діяльність в Україні; введення в Україні фінансової звітності як ефективної мови спілкування з іноземними інвесторами; розвиток системи страхування ф'ючерсних і опціонних ризиків; захист прав споживачів; реорганізація природних монополій [2].

За останні кілька років було започатковано ряд важливих кроків, які спрямовані на поліпшення ділового клімату. Показово, що всі вони відповідали новій ідеології формування сприятливого ділового середовища як партнерського проекту держави, бізнесу та суспільства. Так, Законом України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності» [3] був упроваджений механізм "оцінки регулюючого впливу" нормативно-правових актів на умови ведення бізнесу, причому в цьому процесі особисту участь на постійній основі приймають підприємці і їхні провідні об'єднання. Ділове співтовариство країни одержало можливість не тільки заздалегідь "тестувати" всі проекти, але й впливати на внесення коректив до діючих підзаконних актів, якщо вони якоюсь мірою затрудняють ведення підприємницької діяльності. В Україні створено широку мережу суб'єктів інфраструктури інвестиційної діяльності, що включає 270 бізнес-центрів та приблизно 1726 інститутів спільного інвестування тощо. Проте ефективність їхньої роботи залишається невисокою [4].

Існує також низка суперечностей у інституційному забезпеченні інвестиційної діяльності. З одного боку, Міністерство економічного розвитку і торгівлі України є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та забезпечення реалізації інвестиційної політики, а з іншої – державне агентство з ін-

вестицій та управління національними проектами визначено як головний орган у системі центральних органів виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики у сфері інвестиційної діяльності та управління національними проектами. Також інші центральні органи виконавчої влади беруть участь у реалізації інвестиційної політики у відповідних сферах, місцеві органи влади – на відповідному рівні управління. Така ситуація породжує дублювання функцій і виникнення суперечностей між органами влади, що знижує ефективність інвестиційної політики.

Для здійснення перетворень в економіці України потрібні значні капітальні вкладення. Ситуація ускладнюється тим, що проблему інвестування господарських комплексів доводиться вирішувати в умовах економічної кризи, коли "заморожування" коштів під час реалізації конкретних проектів дуже негативно впливає на ефективність функціонування всієї економічної системи.

Також, одним з факторів повільного відновлення національного господарства України в кризовий період є відсутність повноцінної і ефективної підтримки національних інвесторів, які здійснюють інвестування.

Політика сприяння експорту здійснюється через фінансову й інформаційну підтримку. Іншими заходами, які сприяють розвитку експорту, є зниження торгових бар'єрів і спрощення торговельних процедур.

Для забезпечення сприятливого інвестиційного клімату дієвим заходом може стати запровадження єдиного порядку діяльності виконавчих органів влади України у сфері регулювання інвестиційної діяльності. Якщо ввести такий порядок, це дозволить забезпечити регіони необхідним набором інструментів для підвищення інвестиційної привабливості, управління і контролю якості адміністративних послуг, може створити відсутню зараз систему обміну досвідом у галузі залучення інвестицій і роботи з інвесторами, удосконалювати механізм взаємодії бізнесу та влади. Ефективність діяльності органів виконавчої влади значною мірою обумовлюється рівнем організації державного управління.

Система управління якістю, що створена відповідно до міжнародного стандарту, ефективно функціонує в органах державного управління більшості держав – членів ЄС. Це сприяє оптимізації процесів планування, розподілу ресурсів, а також визначенню додаткових підходів до об'єктивного оцінювання результатів їх діяльності.

Спроба запровадження подібної системи управління якістю в органах виконавчої влади України була здійснена відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 11.05.2006 № 614 "Про затвердження Програми запровадження системи управління якістю в органах виконавчої влади". Проте на виконання пп. 1.1.1 п. 1.1 Національного плану дій на 2011 р. щодо впровадження програми економічних реформ на 2010–2014 рр. "Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава", які було затвердженого Указом Президента України від 27.04.2011 № 504, Постановою Кабінету Міністрів України від 22.06.2011 № 704 впровадження програми, запровадження системи управління якістю в органах виконавчої влади було припинено. Метою реформи є поліпшення бізнес-клімату, що є одним із основних чинників, що стримують інвестиції, а також створення сприятливих умов для надходження інвестицій і забезпечення прискореного економічного зростання.

Українське інвестиційне законодавство залишило поза увагою критерій контролю, який би застосовувався з метою захисту прав і законних інтересів українських підприємств, що мають стратегічне значення для безпеки й оборони.

Доцільно широко використовувати критерій контролю при удосконаленні законодавства про іноземні інвестиції. В українському законодавстві, яке регулює інвестиційну діяльність іноземних юридичних осіб, критерій контролю не використовується в рамках здійснення іноземних інвестицій в підприємства, які мають стратегічне значення для забезпечення оборони країни та безпеки держави. Необхідно розширити сферу застосування критерію контролю, розповсюдивши його дію на відносини не лише при регулюванні вкладення іноземного капіталу в українські стратегічні підприємства, але і на відносини, що пов'язані з вкладенням іноземного капіталу в інші підприємства шляхом введення відповідного регулювання в закон "Про режим іноземного інвестування".

Щодо п. 1 ст. 19 Закону України "Про інвестиційну діяльність" [5], то державою гарантується захист інвестицій незалежно від форм власності. Він забезпечується законодавством України, а також договорами України з іноземними державами. Інвесторам, у тому числі іноземним, забезпечується рівноправний режим, який виключає застосування заходів дискримінаційного характеру, котрі могли б перешкодити управлінню інвестиціями, їхньому використанню та ліквідації, а також передбачаються умови та порядок вивезення вкладених цінностей і результатів інвестицій.

Двосторонні інвестиційні договори регулюють питання, які іноземні інвестори вважають для себе важливими, які спрямовані на створення стабільного та передбачуваного правового режиму, який не завжди може забезпечити національне законодавство. Основна частина практично всіх угод про заохочення і захист іноземних інвестицій, ратифікованих Україною, встановлює, який режим капіталовкладень надають сторони одна одній, про умови відшкодування збитків, нанесених у результаті озброєного конфлікту, громадських заворушень тощо.

Незважаючи на те, що уряд постійно вживає заходів із метою удосконалення нормативно-правової бази у сфері інвестиційної діяльності, вона, поза сумнівом, потребує удосконалення.

Таким чином, з аналізу вищевказаного можна зробити висновки: насамперед потрібні докорінні зміни у практиці впровадження та механізмах залучення прямих іноземних інвестицій. Необхідним є удосконалення чинного законодавства щодо забезпечення захисту прав і свобод інвесторів, особливо іноземних.

Окрім того, задля активізації залучення іноземних інвестицій в Україну на основі задекларованих гарантій прав інвесторів необхідно розробити та законодавчо закріпити достатньо дієві механізми їх реалізації та державні гарантії їх захисту.

Також потребує удосконалення та активізації такий засіб державного регулювання, як реєстрація інвестиції. Це призведе, в першу чергу, до правової реалізації прав інвестора, бо відсутність захисту права інвестора, тобто права на відповідну компенсацію, повернення інвестицій і відшкодування збитку, гальмує розвиток інвестиційних процесів.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, професор Сергієнко В. В.

Література: 1. Про режим іноземного інвестування: Закон України від 19.03.1996 № 93/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 19. Ст. 80. **2.** Бутняров А. Сприятливий інвестиційний клімат країни – запорука залучення іноземних інвестицій. *Ринок цінних паперів України.* 2008. № 3–4. С. 29–32. **3.** Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності: Закон України від 16.10.2012 № 9 // Відомості Верховної Ради України. 2004. № 9. Ст. 79. **4.** Оіційний сайт Державного служби статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/. **5.** Про інвестиційну діяльність: Закон України від 20.05.2009 № 19 // Відомості Верховної Ради України. 1991. № 47. Ст. 646.

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

УДК 330.131.7

Ніконова А. І.

Магістрант 1 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано сучасний стан підприємницької діяльності України. Визначено особливості побудови підприємництва в Україні. Виділено дії уряду для подолання проблем, які перешкоджають веденню підприємницької діяльності, проаналізовано закордонний досвід вирішення схожих питань і можливостей їх пристосування для України, запропоновано варіанти вирішення проблем. Аргументовано важливість проведення запропонованих заходів для покращення ведення підприємницької діяльності в Україні.*

Ключові слова: *підприємницька діяльність, суб'єкти підприємницької діяльності, проблеми розвитку підприємництва, стан підприємництва.*

Аннотация. *Проанализировано современное состояние предпринимательской деятельности Украины. Определены особенности построения предпринимательства в Украине. Выделены действия правительства для преодоления проблем, которые препятствуют ведению предпринимательской деятельности. Проведен анализ заграничного опыта решения похожих вопросов и возможностей их приспособления для Украины, предложены варианты решения проблем. Аргументирована важность проведения предложенных мероприятий для улучшения ведения предпринимательской деятельности в Украине.*

Ключевые слова: *предпринимательская деятельность, субъекты предпринимательской деятельности, проблемы развития предпринимательства, состояние предпринимательства.*

© Ніконова А. І., 2017

Annotation. *The modern state of entrepreneurial activity of Ukraine is analyses in the article. Certain features of construction of enterprise are in Ukraine. The distinguished actions of government are for overcoming of problems that prevent to the conduct of entrepreneurial activity. And also the conducted analysis of foreign experience of decision of alike questions and possibilities of their adaptation for Ukraine, offered variants of decision of problems. The argued importance of realization of the offered measures is for the improvement of conduct of entrepreneurial activity in Ukraine.*

Keywords: *entrepreneurial activity, performers of entrepreneurial activities, problem of development of enterprise, state of enterprise.*

Постановка проблеми. На сьогодні у зв'язку з військовими діями, що ведуться на Сході країни, стрімкими змінами курсу національної валюти, зниженням інвестиційної привабливості економіки України та іншими негативними чинниками суб'єкти підприємницької діяльності повинні працювати у досить несприятливих умовах як зовнішнього, так і внутрішнього середовища. Перераховані чинники негативно впливають як на соціальний стан країни, так і на економіку в цілому. Отже, проблема розвитку підприємницької діяльності досить актуальна для сьогодення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасні проблеми підприємницької діяльності вивчали такі вітчизняні вчені: З. Варналій [1], А. Виноградська [1], В. Геєць [2], Я. Жаліло [2], О. Кашуба [1], М. Карлін [2], О. Коваленко [2] та ін. Українські вчені-економісти досліджували загрози та перспективи розвитку підприємництва, шляхи оптимального державного регулювання.

З цієї теми існує велика кількість публікацій, але деякі питання не повністю розкриті. Оскільки економіка країни досить швидко змінюється, то й особливості організації та розвитку підприємницької діяльності також потребують детального вивчення. Отже, метою цієї роботи є аналіз сучасного стану підприємницької діяльності та виділення головних проблем, опрацювання сучасних методів їх розв'язання для розвитку підприємництва в країні.

Політична нестабільність країни перешкоджає розвитку підприємницької діяльності й економіки країни. Цим питанням в Україні приділяють увагу, оскільки рівень розвитку недостатній і потребує постійних змін і покращень. Підприємництво реагує на втрату стабільності, адже тоді воно не може працювати максимально ефективно. Через це у країні відбувається скорочення підприємств приватного сектора, зниження чисельності працюючих та обсягів виробництва. Дослідження Світового банку показали, що у 2013 р. Україна посідає 142 місце із 183 країн за простотою ведення бізнесу [3]. Та з роками ситуація змінилася, і вже у 2014 р. країна посіла 112 місце покращивши умови ведення підприємницької діяльності [4].

За даними 2015 р., в Україні працювали 341 тис. підприємств, але згодом їх кількість змінилась у меншу сторону через фінансово-економічну та політично-економічну кризи. Також на зниження підприємств у країні вплинули воєнні події на Сході, які тривають і по цей час. В табл. 1 наведено динаміку підприємств у період з 2012 р. по 2016 р.

Таблиця 1

Кількість підприємств у 2012–2016 рр. [5]

Показники	Кількість суб'єктів підприємництва				
	2012	2013	2014	2017	2016
Суб'єкти великого підприємництва, одиниць, у т.ч.:	659	698	659	497	423
Великі підприємства	659	698	659	497	423
Суб'єкти середнього підприємництва, одиниць, у т.ч.:	21059	20550	19210	16618	-
Середні підприємства	20753	20189	18859	15906	15202
Фізичні особи – підприємці	306	361	351	712	-
Суб'єкти малого підприємництва, од., у т.ч.:	71083	68103	65021	55159	-
Малі підприємства	58468	57587	55332	45676	43575
Фізичні особи – підприємці	12615	10516	9689	9483	-
Суб'єкти мікропідприємництва, одиниць, у т.ч.:	1608819	1510776	1637180	1859887	-
Мікропідприємства	295815	286461	318477	278922	284240
Фізичні особи – підприємці	1313004	1224315	1318703	1580965	-
Усього	1701620	1600127	1722070	1932161	-

Протягом 2012–2016 рр. простежується зменшення кількості підприємств на 9,3 % підприємств. З табл. 1 видно, що зменшення підприємств відбувається серед великих, середніх і малих підприємств, відповідно зменшення склало 27,8 %, 27,6 %, 23,3 %, а кількість мікропідприємств зменшилось на 5,4 %.

Підприємницька діяльність забезпечує 14 % населення країни робочими місцями. Проблеми розвитку підприємництва мають масштабний характер, і для їх ліквідації необхідні кардинальні зміни. Виділимо головні проблеми розвитку підприємницької діяльності в Україні [6]:

- зниження інвестиційної привабливості економіки країни;
- військові дії;
- витрати часу на проходження офіційних процедур;
- недосконала нормативно-правова база;
- неефективна фінансово-кредитна база;
- низька конкурентоспроможність підприємств;
- високі відсоткові ставки на кредити;
- тінізація економіки та ін.

Проаналізувавши дані, можна сказати, що рівень підприємницької діяльності України знаходиться на низькому рівні. Для усунення проблем і підтримки розвитку підприємницької діяльності України необхідно провести ряд заходів:

- спростити процедуру отримання необхідних документів;
- удосконалити податковий і статистичний звіти;
- зменшити податковий тиск на економіку;
- удосконалити інфраструктуру розвитку підприємств;
- забезпечити державну підтримку для підприємців;
- створити єдиний державний реєстр для юридичних і фізичних підприємств та організувати електронну реєстрацію суб'єктів підприємництва;
- розробляти та підтримувати нові механізми співробітництва.

Висновки. З наведеної вище інформації можна дійти висновку, що розвиток підприємницької діяльності знаходиться на низькому етапі розвитку та потребує уваги. Взявши до уваги перераховані проблеми та приділивши їх вирішенню максимальної уваги, можна змінити стан підприємницької діяльності країни на краще, розширити сектор підприємництва, зменшити тіньовій бізнес і створити сприятливі умови для розвитку підприємництва України. Завдяки цьому зміниться економічний стан країни, з'являться робочі місця, зменшиться міграція населення, у магазинах з'явиться вітчизняний товар, покращиться соціальний стан країни.

Питання підприємницької діяльності буде актуальним завжди, його необхідно постійно досліджувати та розвивати. Отже подальші дослідження необхідно спрямувати на визначення чітких факторів, які допоможуть реалізації нової державної стратегії розвитку підприємницької діяльності України.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Гонтарева І. В.

Література: 1. Варналій З. С. Основи підприємництва: навч. посіб. Київ: Знання-Прес, 2006. 350 с. **2.** Горбачевська О. В., Рим Н. Н. Проблема підприємництва в економічній теорії. *Науковий вісник.* 2006. № 16.1. С. 242–249. **3.** Про стан та перспективи розвитку підприємництва в Україні: нац. доп. // Державний Комітет України з питань регуляторної політики та підприємництва. Київ, 2010. 240 с. **4.** Аналітичний звіт про стан і перспективи розвитку малого та середнього підприємництва в Україні // Державна служба з питань регуляторної політики та розвитку підприємництва. Київ, 2014. 67 с. **5.** Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: http://ukrstat.gov.ua. **6.** Кашуба О. Підприємництво в Україні: проблеми та перспективи розвитку. *Економіка та держава.* 2015. № 6. С. 103–106.

УПРАВЛІННЯ ФОРМУВАННЯМ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 658.14.17

Новак А. О.

Магістрант 2 року навчання
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто сутність управління формуванням фінансових ресурсів підприємства. Досліджено особливості джерел формування фінансових ресурсів. Ефективне управління формуванням фінансових ресурсів підприємства розглянуто як один із головних чинників підвищення прибутковості будь-якої виробничої діяльності.*

Ключові слова: *фінансові ресурси, джерела формування фінансових ресурсів, позикові фінансові ресурси, зовнішні та внутрішні джерела фінансування.*

Аннотация. *Рассмотрена сущность управления формированием финансовых ресурсов предприятия. Исследованы особенности источников формирования финансовых ресурсов. Эффективное управление формированием финансовых ресурсов предприятия рассмотрено как один из главных факторов повышения прибыльности любой производственной деятельности.*

Ключевые слова: *финансовые ресурсы, источники формирования финансовых ресурсов, заемные финансовые ресурсы, внешние и внутренние источники финансирования.*

Annotation. *In article are considered the essence of managing the formation of financial resources of the enterprise. The features of the formation sourses of financial resources. Effective management of financial resources, the formation of the company is considered as one of the key drivers of profitability of any industrial activity.*

Keywords: *financial resources, sources of formation of financial resources, borrowed financial resources, external and internal sources of funding.*

Постановка проблеми. Фінансові ресурси є найважливішим чинником функціонування економічного зростання та розвитку підприємств. Від того, наскільки підприємство забезпечено необхідними ресурсами, залежить його платоспроможність і конкурентоспроможність, що значною мірою визначає фінансовий стан цього підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та практичні аспекти управління формуванням фінансових ресурсів підприємства розглядаються у працях відомих учених, таких як: Н. О. Андрусяк, М. М. Бердар, І. О. Бланк, Я. С. Лазоренко, К. В. Павлюк, Н. О. Рибалко, В. М. Родіонова, М. Г. Сичов та ін. У роботах названих учених-економістів досліджено процес управління формуванням фінансових ресурсів підприємств, взаємозв'язок фінансових ресурсів і джерел їх формування та ефективність управління формуванням фінансових ресурсів підприємств. Але в сучасних мінливих умовах господарювання ці питання все ще залишаються актуальними та потребують подальшого дослідження.

Метою та завданнями статті є дослідження теоретичних основ управління формуванням фінансових ресурсів підприємств, основних етапів і джерел такого управління (та обґрунтування заходів щодо удосконалення процесу управління формуванням фінансових ресурсів на базі вивчення спеціальної літератури).

Виклад основного матеріалу. У наукових колах управління фінансовими ресурсами підприємств трактується по-різному. Так, науковці зазначають, що це один із найважливіших факторів забезпечення ефективної фінансово-господарської діяльності підприємства в сучасних умовах, а також діяльність, що спрямована на оптимізацію фінансового механізму підприємства, координування фінансових операцій, забезпечення їх впорядкування та точного "балансування"; або процес управлінських дій у сфері формування та використання грошових коштів фондового та нефондового характеру [2; 4].

Зазначимо, що система управління формуванням фінансових ресурсів є складовою фінансового механізму підприємства. Сукупність фінансових стимулів, важелів, інструментів, форм і способів регулювання економічних процесів і відносин створює механізм формування фінансових ресурсів суб'єкта господарювання [7, с. 275].

Підприємство, як правило, у своїй діяльності використовує і власні, і позикові ресурси у різному співвідношенні. Власні ресурси – це ресурси, що належать підприємству і утворюються внаслідок його фінансово-господарської діяльності. Позикові ресурси – це ресурси, що знаходяться тимчасово в розпорядженні підприємства та можуть використовуватися з метою досягнення статутних цілей.

© Новак А. О., 2017

В економічній літературі немає єдиного підходу до класифікації джерел формування фінансових ресурсів підприємств. Погоджуємося з думкою М. М. Бернар, який поділяє такі джерела на внутрішні та зовнішні [1, с. 23–24].

Внутрішні джерела власних фінансових ресурсів включають такі доходи, як: прибуток від основної операційної діяльності та іншої операційної діяльності, від інвестиційної діяльності, від фінансової діяльності, від надзвичайних подій; а також надходження: амортизаційні відрахування, виручка від реалізації майна й інші внутрішні надходження (стійкі пасиви, цільові внески членів трудового колективу, мобілізація внутрішніх ресурсів будівництві). Зовнішні ж джерела включають: внески засновників у статутний капітал при заснуванні підприємства; дивіденди, відсотки від цінних паперів інших емітентів, від галузевих структур концернів, асоціацій; пайові внески; страхові відшкодування; кошти від реалізації заставного майна; бюджетні субсидії; цільові надходження; надходження коштів від реалізації акцій, облігацій та інших цінних паперів; кредитні інвестиції та інші надходження (кредитні інвестиції, надходження коштів від реалізації акцій, облігацій та ін. паперів тощо) [1, с. 23–24].

Зовнішні джерела формування власного капіталу дають змогу новоствореним підприємствам формувати свій початковий фінансовий капітал, а діючим суб'єктам господарювання – збільшувати розмір й удосконалювати його структуру. У ринковій економіці найбільше значення мають джерела фінансових ресурсів, що мобілізуються за рахунок можливостей фінансового ринку [5].

Ефективна фінансова діяльність підприємства неможлива без постійного залучення позикових ресурсів, хоча такі ресурси мають як і позитивні, так і негативні властивості. Використання позикового капіталу дозволяє істотно розширити обсяг господарської діяльності підприємства, забезпечити більш ефективне використання власного капіталу, прискорити формування різних цільових фінансових фондів, а в остаточному підсумку – підвищити ринкову вартість підприємства [3]. Таким чином, підприємство, що використовує позиковий капітал, має більш високий фінансовий потенціал розвитку (за рахунок формування додаткового обсягу активів) і можливості приросту фінансової рентабельності діяльності, однак з іншої сторони такий капітал підвищує фінансовий ризик і створює загрозу банкрутства підприємства (оскільки зростає питома вага позикових коштів у загальній сумі капіталу, який використовується).

Отже, зважаючи на вищезазначене, необхідно правильно визначати частку власного та позикового капіталу у структурі капіталу підприємства. Підприємство, у якого оптимальна структура капіталу, має вищий фінансовий потенціал свого розвитку та можливості приросту рентабельності власного капіталу за рахунок використання ефекту фінансового левериджу [7, с. 275].

Для забезпечення ефективного управління формуванням фінансових ресурсів на підприємстві розробляється зазвичай спеціальна фінансова політика, що спрямована на залучення власних фінансових ресурсів із різних джерел згідно з потребами його розвитку у майбутньому періоді. Політика формування власних фінансових ресурсів являє собою частину загальної фінансової стратегії підприємства, яка спрямована на забезпечення необхідного рівня самофінансування його виробничого розвитку.

Розробка політики формування власних фінансових ресурсів підприємства здійснюється за такими основними етапами:

1. Забезпечення повного та достовірного обліку фінансових ресурсів підприємства та формування необхідної звітності;

2. Аналіз формування фінансових ресурсів у попередньому періоді;

3. Планування обсягу фінансових ресурсів на наступний період;

4. Планування фінансових ресурсів підприємства в розрізі їх видів: внутрішні, зовнішні ресурси;

5. Оптимізація фінансових ресурсів підприємства;

6. Забезпечення ефективного використання фінансових ресурсів;

7. Забезпечення ефективного контролю за фінансовими ресурсами підприємства.

Успішна реалізація розробленої політики формування власних фінансових ресурсів пов'язана з вирішенням таких основних задач [6]:

– забезпечення максимізації формування прибутку підприємства з урахуванням припустимого рівня фінансового ризику;

– формування ефективної політики розподілу прибутку (дивідендної політики) підприємства;

– формування на підприємстві ефективної амортизаційної політики;

– формування та ефективне здійснення політики додаткової емісії акцій (емісійної політики) чи залучення додаткового пайового капіталу.

Таким чином, можна зазначити, що для дотримання оптимальної структури капіталу в процесі управління формуванням фінансових ресурсів перевагу необхідно надавати внутрішнім джерелам надходження і тільки

у разі їхньої недостатності – зовнішнім. Для визначення вигідності залучення будь-якого зовнішнього джерела (власного чи позикового) повинні оцінюватись вартість джерела, ураховуватись графік руху фінансових потоків і зміна вартості коштів у часі [7, с. 276].

Успішний соціально-економічний розвиток нашої держави на сучасному етапі можливий лише за умови ефективного функціонування підприємств, яке, свєю чергою, істотно залежить від наявності у підприємства необхідної кількості фінансових ресурсів. Саме завдяки достатньому фінансовому забезпеченню господарської діяльності, вірному вибору способів і джерел мобілізації фінансових ресурсів та визначенню найоптимальніших напрямів їх використання досягається зростання доходів підприємства [2].

Перспективою подальших досліджень є визначення механізмів формування фінансових ресурсів підприємства, а також аналітична оцінка складових фінансового потенціалу.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Стрижиченко К. А.

Література: 1. Бердар М. М., Гелетій Т. Г. Управління формуванням фінансових ресурсів підприємства. *Наукові праці НУХТ.* 2009. № 30. С. 22–26. **2.** Богма О. С., Павлова А. С. Особливості управління фінансовими ресурсами вітчизняних підприємств // Вісник запорізького національного університету. 2012. № 1 (13). URL: http://web.znu.edu.ua/herald/issues/2012/eco-1-2012/195-199.pdf. **3.** Горбатенко А. А. Особливості формування власних фінансових ресурсів підприємств в Україні. *Економічний вісник Переяслав-Хмельницького ДПУ імені Григорія Сковороди.* 2010. Вип. № 15/1. С. 195–201. **4.** Джерелейко С. Д. Управління фінансовими ресурсами промислових підприємств. URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/sre/2010_1/156.pdf. **5.** Привалова Л. В. Сутність фінансового ринку, його роль у мобілізації і розподілі фінансових ресурсів. URL: www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vddfa/2012_1/Privalova.pdf. **6.** Слав'юк Р. А. Фінанси підприємств: підручник. Київ: Знання, 2010. 550 с. **6.** Телишевська Л. І., Птащенко О. В., Бєлоус А. В. Управління фінансовими ресурсами підприємствав межах його інвестиційної діяльності. *Бізнес Інформ.* 2014 № 8. С. 273–277.

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМ ИНФЛЯЦИИ В УКРАИНЕ

УДК 336.748.12(477)

Обрежа Д. Д.

Студент 1 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Инфляция как процесс влияет как на внутреннюю, так и на внешнюю экономику. В Украине присутствует склонность к повышению темпов инфляции, поэтому стоит внедрять меры для стабильности ценовой политики в государстве.*

Ключевые слова: *инфляция, виды инфляции, типы инфляции, внешний долг Украины.*

Анотація. *Інфляція як процес впливає як на внутрішню, так і на зовнішню економіку. В Україні присутня схильність до підвищення темпів інфляції, тобто варто вжити заходи щодо стабільності цінової політики в державі.*

Ключові слова: *інфляція, види інфляції, типи інфляції, зовнішній борг України.*

© Обрежа Д. Д., 2017

Annotation. *Inflation as a process has a direct impact on the economies of both internal and external. In Ukraine there is a tendency to increase inflation in the costs to implement measures for the stability of the pricing policy in the state.*

Keywords: *inflation, types of inflation, external debt of Ukraine.*

Актуальность этой темы заключена в том, что инфляционные процессы сильно влияют на финансовый сектор экономики. Данная проблема является актуальной как для экономической науки, так и для правительства страны.

Цель работы: исследовать процесс инфляции в Украине за последние 25 лет.

Инфляцию очень широко исследовали за границей. Самые известные публикации таких ученых, как И. Фишер, Н. Ермошенко, Р. Саватье. Исследователи внесли огромный вклад в развитие «антиинфляционной» политики. Но стоит отметить, что на данный момент вопросы инфляции и ее социально-экономические последствия не очень глубоко раскрыты. Зарубежные подходы к решению этой проблемы нуждаются в усвоении на территории Украины. Проблемы усвоения ещё раз подтверждают актуальность этой темы.

Инфляция – повышение общего уровня цен на товары и услуги. Её нужно воспринимать как следствие отсутствия баланса производства в различных секторах экономики. Есть несколько факторов, определяющих рост уровня инфляции:

Денежные:

- рост государственных расходов;
- ост скорости оборота денежных средств;
- эмиссия денег, неуравновешенная спросом на них;
- увеличение государственного долга.

Неденежные:

- монополизация экономики;
- несбалансированное развитие экономики;
- необоснованное государственное регулирование экономики;
- мировые структурные кризисы;
- отрицательное сальдо платежного баланса.

Инфляция является одной из наиболее острых проблем современного развития экономики во многих странах мира, отрицательно влияя на все стороны общественной жизни. Высокий уровень инфляции сказывается на снижении реальных доходов населения, обесценивании их сбережений, усилении социальной дифференциации, снижении заинтересованности в выпуске качественной продукции. От нее также страдают государство, производство, финансовый рынок.

Есть 3 вида инфляции, которые зависят от темпов роста цен:

- ползучая (умеренная) – до 10 % в год, при ней нормально развивается экономика, и она способствует нормальному экономическому развитию страны;
- галопирующая – темп роста до 50 % в год. Объясняется изменением объемов денежных масс и внешних факторов;
- гиперинфляция – высокий темп роста цен от 50 % в месяц. Существует при кризисе в стране [1].

За последние 25 лет Украина как независимое государство потеряла 40 % экономики, лишилась 9,2 млн жителей, пережила несколько кризисов и на данный момент находится в кризисной ситуации, также накопила 44154,8 млн долл. внешнего долга и 118729 млн долл. валового внешнего долга [2]. Предоставляем данные за последние 12 лет:

Инфляция в 1991 г. – 390 % в год, в 1992 г. – 2000,54 %, а в 1993 г. – 10155,04 %. 1993 г. стал пиком инфляции, и дальше она начала очень заметно падать. В 1994 г. – 401,12 %, в 1995 г. – 181,65 %, 1996 г. – 39,72 %, 1998 г. – 19,99 %, 1999 г. – 19,21 % [3, с. 29–31]. В 1991–1993 гг. причиной гиперинфляции стала попытка правительства решить проблемы экономики эмиссией денег. В 1994 г. произошло снижение темпов инфляции благодаря монетарной политике. В сентябре 1996 г. случилась денежная реформа, которая включала в себя деноминацию в 100 тыс. раз карбованцев и замену их на гривну. В это же время расширился ассортимент товаров. Хотя и случилась стабилизация, но в 1997 г. кризис не был преодолен [4, с. 25–27].

В 2007 г. произошла мощная инфляция. Разрыв между доходами населения и товарным обеспечением уже достиг критического уровня. До Украины дошла также волна повышения цен на зерновые на мировых рынках.

Увеличивались экспортные цены, а за экспортными – и внутренние, но общий рост заработной платы все ровно опережал производительность труда [5, с. 10–15].

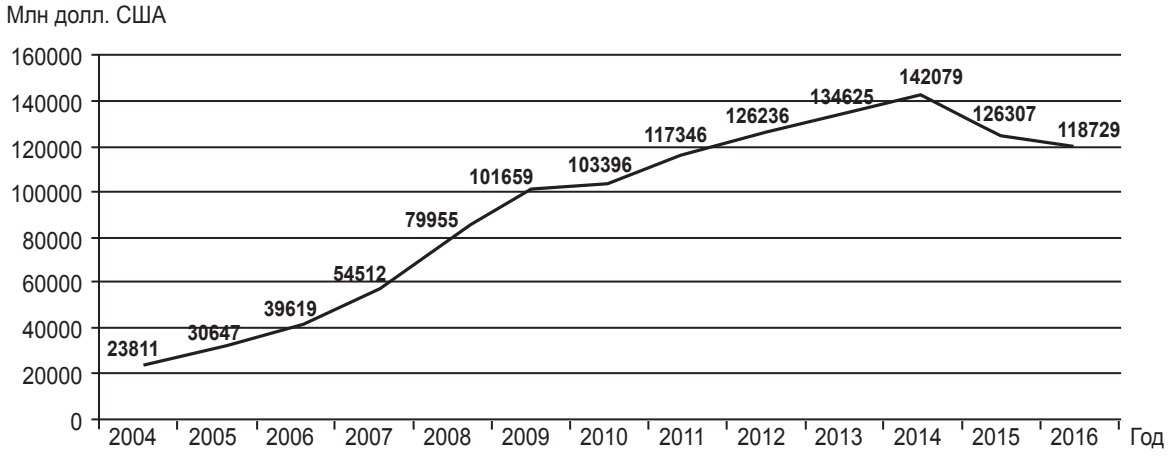


Рис. 1. **Валовой внешний долг Украины с 2004 г. по 2016 г.**

В 2008 году инфляция составила 22,31 %. В 2009 г. инфляция продолжала увеличиваться в результате повышения цен на продукты питания и была равна 12,31 %. В 2010 г. инфляция составила 9,1 %. В июне 2011 г. она снизилась до 1,2 %. В 2012 г. в Украине была дефляция в 0,20 %. К концу 2013 г. инфляция была 0,5 %, цены на продовольствие выросли на 0,8 %. На декабрь 2014 г. темп инфляции составлял 24,87 %, а на декабрь 2015 г. – 43,31 %. На данный момент (13.11.2016) рост инфляции составляет 2,8 %, а в сумме за год – 9,39 %. Таким образом, в период с 2013 г. по 2016 г. инфляция составила 94,79 %. Если говорить простым языком: то, что можно было купить в начале ноября 2013 г. за 10000 грн, сейчас мы купим уже за 19479 грн.

Проанализировав исследование Всемирного банка, можно сделать вывод, что в сумме за 2016 г. инфляция в Украине составит 15 %, а за 2017 г. – 11 %. Далее предоставлена таблица итогов инфляции за последние 25 лет.

Таблица 1

Таблица итогов инфляции за 25 лет

Год	Январь	Июнь	Октябрь	Всего
1	2	3	4	5
2016	40,25	6,89	12,36	9,39
2015	28,48	57,48	46,44	43,31
2014	0,50	11,90	19,81	24,87
2013	-0,20	-0,10	-0,10	0,50
2012	3,73	-1,20	0,00	-0,20
2011	8,24	11,87	5,40	-1,2
2010	11,11	6,87	10,08	9,10
2009	23,31	15,00	14,10	12,31
2008	19,37	29,27	23,15	22,31
2007	10,85	12,97	14,77	16,59
2006	9,80	6,78	10,97	11,62
2005	12,64	14,44	12,43	10,35
2004	8,14	8,03	11,65	12,31
2003	-0,08	5,92	6,86	8,24
2002	5,60	-1,07	-0,57	-0,57
2001	22,09	11,64	6,02	6,12
2000	22,86	30,31	32,12	25,82
1999	20,23	26,45	18,41	19,21
1998	9,15	7,74	15,38	19,99
1997	30,53	17,78	9,90	10,12
1996	154,23	90,25	52,00	39,72

Окончание табл. 1

1	2	3	4	5
1995	409,53	463,81	460,93	181,65
1994	6957,74	2185,31	527,96	401,12
1993	844,48	1898,48	5996,89	10155,04
1992	-	-	1749,95	2000,54

Основные факторы инфляции в Украине: рост доходов населения, не соответствующий возможностям их товарного обеспечения, падение производства потребительских товаров и рост издержек производства.

Вывод: государство не занимается решением проблем развития производства, но форсирует рост доходов. Сегодня украинские власти пытаются что-то предпринять и осуществить «антиинфляционную» политику, но все равно инфляция в Украине растет очень быстрыми темпами! Конечно, свое влияние оказали военный конфликт на Востоке Украины и постоянные займы. Таким образом, рекомендуем властям нашей страны: для преодоления инфляции сделать так, чтобы банковский сектор кредитовал реальный бизнес! Именно так можно полностью уничтожить инфляцию.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Яхкинд В. П.

Литература: 1. URL: http://www.epravda.com.ua/rus/news/2016/04/1/587757/. **2.** URL: http://economy.apostrophe.ua/article/finansy-i-banki/2016-08-21/shag-vpered-dva-nazad-kak-izmenilas-jizn-ukraintsev-za-godyi-nezavisimosti/6775. **3.** Макаренко М. Дослідження інфляційних чинників в Україні. *Банківська справа.* 2011. № 3. С. 29–31. **4.** Марцин В. С. Інфляційні процеси, причини їх виникнення та подолання в Україні. *Регіональна економіка.* 2015. № 1. С. 25–27. **5.** Канючка Н. И. HR-менеджмент. Как работает бизнес. *Кадровик Украины.* 2014. № 11. С. 10–15. **6.** URL: https://www.statbureau.org/ru/ukraine/inflation-tables. **7.** Макроекономіка: навч. посіб./за ред. М. А. Сіроштан. Харків: ВД «ІНЖЕК», 2004. 178 с.

АНАЛІЗ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

УДК 33.028-047.44(477)

Остріков В. О.

Студент 1 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Детальний розгляд інвестиційної політики в Україні дає змогу визначити основні напрями, джерела та обсяги використання капітальних вкладень в економіку. Напрям потоку інвестицій дозволяє відстежити, яку галузь інвестори вважають найбільш прибутковою.*

Ключові слова: *інвестиційна політика, країни-інвестори, бізнес-клімат, акціонерний капітал.*

Аннотация. *Детальное рассмотрение инвестиционной политики в Украине дает возможность определить основные направления, источники и объемы использования капитальных вложений в экономику. Направление потока инвестиций позволяет отследить, какую отрасль инвесторы считают наиболее прибыльной.*

Ключевые слова: *инвестиционная политика, страны-инвесторы, бизнес-климат, акционерный капитал.*

© Остріков В. О., 2017

Annotation. *A detailed examination of the investment policy in Ukraine gives the opportunity to determine trends, sources and volumes of capital investments in the economy. The direction of the flow of investments allows to keep track of which sector investors consider most profitable.*

Keywords: *investment policy, investors, business climate, capital stock.*

Актуальність цієї теми полягає в тому, що інвестиційна політика має дуже важливе значення для розвитку галузі та економіки країни загалом. Додаткові вливання капіталу в розвиток підприємства дозволяють розширити виробництво, збільшити кількість продукції, що випускається, тим самим підвищити виручку, а отже, покращити економічний рівень галузі та країни загалом. Саме тому дослідження потоків інвестицій є дуже важливим питанням.

Мета роботи: розкрити поняття «інвестиційна політика», зробити аналіз показників потоку інвестицій, які здійснюються іншими країнами до України та до інших країн. Звернути увагу на галузі, в яких інвестиційна політика проходить найбільш активно, дослідити причини такого масивного інвестування. Запропонувати заходи, які призведуть до збільшення потоку інвестицій та привабливості галузі або фірми загалом.

У ширшому трактуванні інвестиційна політика являє собою політику, яка спрямована на вкладення капіталу з метою подальшого збільшення. Інвестиціями вважаються видатки на створення, розширення, реконструкцію та технічне переозброєння основного капіталу, а також на пов'язані з цим зміни оборотного капіталу, оскільки зміни у товарно-матеріальних запасах здебільшого залежать від руху видатків на основний капітал.

Проблеми залучення та використання інвестиції завжди бентежили розум науковців. Так, серед дослідників інвестицій можна виділити видатних економістів-теоретиків минулого, таких як: М. Туган-Барановський, В. Ленін, Й. Шумпетер, У. Ростоу, Р. Харод, П. Самуельсон, які розглядали проблеми формування і реалізації інвестиційних ресурсів у своїх працях у 80-90-х рр. В цілому у розв'язанні проблем формування і реалізації інвестиційних процесів у перехідній економіці були досягнуті значні успіхи. На сьогодні ці проблеми вирішуються зусиллями українських, російських (Бочаров В., Водянов А., Гаврилюк О., Галуза С., Геєць В., Герасимчук Н., Єрмошенко Н., Кваснюк Б., Лукінов І., Тодріна І., Холопов А., Яковець Ю.) й іноземних (Бонд С., Бромвіч М., Де Лонг Д., Морріс Д.) учених.

Сьогодні для України найважливішими напрямами інвестиційної політики є збільшення обсягу капіталовкладень для прискореного виходу з економічної кризи. В основі інвестиційної політики має бути здійснено безліч структурних реформ, перерозподіл інвестицій на користь наукомістких галузей, які визначають науково-технічний прогрес електроніки, машино- та кораблебудування. Один із найважливіших напрямів інвестиційної політики в Україні – зменшення питомої ваги державних капіталовкладень і збільшення інвестицій підприємствами за рахунок власних коштів [4].

Іноземні інвестори ще погано знайомі з ринком капіталу України. Окрім того, їх відвертають реалії нашого життя. До таких можна віднести: недосконалість законодавства і часті зміни законів у галузі інвестиційної діяльності, існування та домінування тіньового сектора в економіці, корумпованість більшої частини чиновництва.

Найбільша частина прямих іноземних інвестицій в Україні сконцентрована в харчовій промисловості (20,1 %) та у внутрішній торгівлі (18,8 %). Далі йдуть машинобудування (9,0 %), паливна промисловість (5,9 %), кредит і страхування (6,4 %) [1].

Обсяг залучених з початку 2015 р. прямих іноземних інвестицій (акціонерного капіталу) в економіку України на 1 липня 2015 р. становив 42851,3 млн дол. США та в розрахунку на одну особу населення – 1000,5 дол. Рівень внутрішнього інвестування є одним із головних показників привабливості інвестиційного клімату для іноземного інвестора. Проте наразі в Україні відбувається зменшення рівня інвестування.

На сьогодні інвестиції здійснюються здебільшого в короткострокові проекти, знижена інвестиційна активність у базових галузях народного господарства, слабко завантажені будівельні комплекси. Світовий досвід показує, що іноземні інвестиції в країнах, що розвиваються, формують лише 2,0–4,5 % загальних вкладень у національні економіки. В Україні цей же показник складає 7–10 % [2].

Таблиця 1

Динаміка інвестицій в Україні за 2005–2014 рр. [3]

Рік	Млрд дол. США		На душу населення, дол. США	Зростання, %	Частка, %		
	Поточні ціни	Ціни 1990 р.	Поточні ціни	Постійні ціни	Світ	Європа	Східна Європа
1	2	3	4	5	6	7	8
2005	20,1	6,6	434	13,8	0,18	0,58	5,6
2006	27,5	7,8	600	18,4	0,22	0,7	6
2007	41,3	9,7	898	25,4	0,29	0,87	6,2

Закінчення табл. 1

1	2	3	4	5	6	7	8
2008	51,5	9,9	1130	1,6	0,33	0,99	6
2009	20,7	4,3	462	-56,5	0,15	0,53	4
2010	25,9	4,9	570	12,9	0,16	0,63	3,9
2011	34,6	5,7	773	16,5	0,19	0,73	4,2
2012	35,8	5,3	799	-6,2	0,19	0,84	4,4
2013	31,3	4,6	703	-14	0,17	0,72	3,9
2014	18,6	2,8	419	-38,4	0,095	0,43	2,7

Проаналізувавши дані, подані у табл. 1, можна зрозуміти, що за останні чотири роки внутрішні інвестиції України знижуються, з кожним роком – на значно більшу частину. Також слід зауважити, що відсоткова частка інвестицій з різних частин Європи та світу стрімко знижується. Покращити цю ситуацію зможе тільки широкомасштабне залучення інвестицій із боку закордонних країн, а воно, своєю чергою, можливе лише за умови ефективного розвитку механізмів внутрішнього інвестування.

Таким чином, можна стверджувати, що за допомогою економічних методів активізації інвестиційної діяльності та ефективного використання всіх джерел фінансування, а також при належному державному регулюванні інвестиційного процесу і його відповідному ресурсно-будівельному забезпеченні Україна матиме всі можливості в інвестиційній сфері, щоб забезпечити процеси свого економічного зростання та оновлення.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Бережна Н. І.

Література: 1. Солонінко К. С. Міжнародна економіка: навч. посіб. Київ: Кондор, 2008. 382 с. **2.** Іванова В. М. Взаємодія національного та іноземного інвестування в нових ринкових економіках в умовах глобалізації: автореф. … канд. екон. наук: 08.00.02. Київ, 2008. 19 с. **3.** Кушнір І. М. Світ макроекономічних досліджень. URL: http://www.kushnirs.org/macroeconomics_/uk/ukraine__capital_formation.html. **4.** Ткаченко И. Ю. Инвестиции. М.: Академия, 2015. 240 с.

TRADE SECRETS AND EMPLOYEE LOYALTY: LAW ASPECTS

UDC 349.23/24

M. Panova

The 3-d year student
of the economics and law faculty of KhNEU S. Kuznets

Annotation. *This article examines the need for the companies employee loyalty. A key element of their strategy - protection of trade secrets. Special attention is paid to the principle that you can follow to gain trust and commitment from employees, thus preventing their unauthorized disclosure of commercial secrets of the enterprise. The analysis of current legislation regulating these relations.*

Keywords: *law, legislation, labor relations, trade secrets.*

© M. Panova, 2017

Анотація. *Досліджено необхідність створення на підприємствах лояльності співробітників. Ключовий елемент їх стратегії – захист комерційної таємниці. Особливу увагу звернуто на принцип, якому можна слідувати, щоб завоювати довіру та прихильність із боку співробітників, таким чином перешкоджаючи їх несанкціонованому розкриттю комерційної таємниці підприємства. Здійснено аналіз положень чинного законодавства, що регулює ці відносини.*

Ключові слова: *право, законодавство, трудові відносини, секрети виробництва.*

Аннотация. *Исследована необходимость создания на предприятиях лояльности сотрудников. Ключевой элемент их стратегии – защита коммерческой тайны. Особое внимание обращено на принцип, которому можно следовать, чтобы добиться доверия и приверженности со стороны сотрудников, таким образом препятствуя их несанкционированному раскрытию коммерческой тайны предприятия. Осуществлен анализ положений действующего законодательства, регулирующего данные отношения.*

Ключевые слова: *право, законодательство, трудовые отношения, секреты производства.*

Trade secrets are but one tool amongst a collection of different intellectual property tools and when used appropriately complement and strengthen the other tools. Enterprises that successfully protect their trade secrets strengthen other IP assets that they have; for example, when Coca-Cola protects its secret formula as a trade secret, by doing so it also strengthens its trademark [1].

Since the market is changing so rapidly, and the fact that trade secrets can be independently discovered by others, enterprises are advised not to rely only on their existing trade secrets but to make continuous efforts to develop new trade secrets in order to remain competitive. In addition, this will be helpful in case of unwanted disclosure because the enterprises would be able to rely on a newer and better product or plan.

There are three basic requirements for any information to be considered a trade secret and thus be legally protected [2]:

- the information must be secret or shared in a context of confidentiality;
- the information must have commercial value by virtue of being secret;
- the owner of the information should have made reasonable efforts under the relevant circumstances to keep the information secret.

A trade secret may be any type of information such as formulae, devices, patterns, financial information, business plans, client lists, unannounced products and so on that an enterprise considers to be valuable and offers it an advantage over its competitors.

When deciding whether to rely on trade secret protection, an enterprise must consider the advantages and disadvantages of doing so in comparison with other IP tools.

On the advantage side, a trade secret:

- involves no registration costs;
- is not limited in time;
- is immediately effective;
- does not require disclosure or registration with the government;
- on the other hand, the disadvantages include.

If the secret is embodied in a product, others may be able to discover the underlying secret and use it legally by "reverse engineering" it protection is not granted if the secret is publicly disclosed.

Protection is only effective against improper acquisition and use or disclosure of the confidential information

Protection is weaker than the protection granted to patents. If the secret is embodied in a product, others may be able to discover the underlying secret and use it legally by "reverse engineering" it – see below.

A trade secret does not protect against those who independently come up with the same confidential idea. As a consequence, a trade secret that is also patentable may be patented by another if independently developed by that other. This is in contrast to patents that protect the owner of the patent even against those who happen to independently develop the same invention

The law does not punish fair discovery, which includes discovery by legal means like [3]:

Independent creation; trade secrets do not provide exclusivity, so anyone can discover your trade secret independently and use it or patent it.

Reverse engineering; this is a common practice employed to find out the mechanism or the ingredients of a product, when a competitor studies a product to duplicate it or even make a better product.

When working in an enterprise there is always a "psychological contract" between the employer and the employee. Different from a formal legal contract, it is a set of expectations that both employees and employers have concerning

each other's contributions to the enterprise and the incentives they will receive for their contribution.These expectations are mostly learned and understood while working in the company. As employees gradually come to understand a company's culture, it becomes clear to them as to what is acceptable or not, what are their duties and what they owe to the company and what the company owes them.

An employee automatically owes confidentiality to the employer. However, in an environment where employee mobility is high, "psychological contracts" are no longer reliable; it implies that giving formal legal contracts a greater importance becomes important [4]. Such contracts or clauses in contracts enhance legal protection of trade secrets and provide an enterprise security in case of litigation. There are several types of contractual clauses in employment agreements that an enterprise can enter with its employees to protect its confidential information.

Keeping the confidentiality of a trade secret is an endless challenge as the fear of disclosure is always present. Generally employees are a main threat because there is no guarantee that the "non-disclosure agreement" and "non-compete agreement" will be sufficient to prevent the use or unauthorized disclosure of secret information by departing employees. In any case, a non-compete clause is not an absolute guarantee, as it is often bound by restrictions on its duration as well as a geographic limitation.

There have been major changes in the business world and the workforce in the last couple of decades. In the past, once hired an employee believed it was a life time job and managers expected their unstinted loyalty to the enterprise. Similarly, workers used to be devoted to their employer. This image of employment loyalty has gradually changed with the advent of "globalization" when employees began to face restructuring, company relocations, and downsizing. Employers 'broke the rules', mutual obligations are reconsidered, life time employment and devotion is no longer expected, job-hopping is considered to be a normal phenomenon, and people are constantly striving for higher salaries or better working conditions. Loyalty and trust have become more difficult to obtain and give in the work place [5].

Trade secret law tries to balance competing policy options. On the one hand, there is interest in promoting innovation and creativity and protecting companies that invest in innovative and creative activities. On the other hand, there is interest in promoting healthy competition and the freedom of employment. The complexities of these differing and often conflicting policy interests are demonstrated in the 'inevitable disclosure doctrine and the spring board doctrine' in common law countries.

The 'inevitable disclosure doctrine' has developed around the issue of employees seeking new employment in a similar business. The underlying principle is that employees who have had access to confidential information will inevitably disclose the information to a future employer if working in the same field. Even if the employee has good intentions the doctrine presumes that it is inevitable that the information, skills and knowledge absorbed while working in one employment will automatically or instinctively come out when working in the next employment if it is in the same field. The policy considerations referred above come into play here. On the one hand, society needs to protect the confidential information of its enterprises but it also cannot restrict the freedom of employment of its members.

The judicial decisions in this area have revolved around the particular facts and circumstances of individual cases. In general, an order preventing an employee from taking on a new employment has been made if it was found that the former employee was likely to bring into the new job information which was neither generally known nor readily ascertainable by competitors in the industry. Specific confidential information must be separated from the ordinary skills and knowledge that the employee had developed while in his former employment. He/she cannot be prevented from using the latter information. The PepsiCo Inc. vs. Redmond case is an example where the doctrine was applied to prevent an employee from working with a competitor. PepsiCo asked for an injunction against former employee of Redmond to prevent him from working for Quaker Oats Co., which was a direct competitor of PepsiCo Inc. at that time. PepsiCo won the case on the ground that due to the position offered by Quaker, Redmond would have inevitably disclosed PepsiCo's trade secrets and confidential information. The court also prevented Redmond forever from disclosing PepsiCo trade secret.

The changes in the working environment and consequently in employee loyalty that have occurred during the last few decades have increased the chances of breach of a psychological contract. It is, therefore, time to pay greater attention to building employee loyalty as a tool for protecting trade secrets. It can only be to the advantage of the employer to regain commitment because it increases performance and, more importantly, it discourages mobility and reduces the percentage of turnover, and thus minimizes the risk of divulging trade secrets.

Companies like Southwest Airlines, Toyota and Cisco, which are building profits by taking care of workers, have come to understand that employees' commitment must be well integrated in its human resource policies and overall business strategies. Employee loyalty is as important as customer loyalty since enterprises entrust clients to employees and it is important to combine, integrate and interpret information about employees to have a clear understanding of the need and expectations of employees. The relationship between employer and employee should be based on mutual respect and understanding, treating employees fairly and equally, no matter what their position may be.

Communication is an important step in promoting employee commitment. Managements' expectations might not be similar to those of the employees, so mutual expectations should be crystal clear to make sure all parties understand what is expected from them. When managers gain respect and confidence from their team commitment is reinforced. So

offering leadership development programs to managers can perfect their skills in leadership and help them in specific areas.

Internal communication can be useful and listening to employees is important in making them feel relevant to the organization and the organization may elicit useful input from them for improving management and for solving internal problems. Installing programs like internal forums where employees can express themselves freely and give suggestions could create a positive environment. Listening to employees can also alert a company to weak links and pools of dissatisfaction which would enable management to take timely remedial measures.

Appropriate rewards and benefits are also important for employees. Financially, the salaries must be fair according to employees' contribution. A way of aligning the business' interest with those of the employee is introducing profit-sharing plans that consist in creating plans in which employees receive bonuses according to the company's profits. Both employees and employer basically work for a common goal for mutual profit. Procter & Gamble, for example, gives lucrative profit-sharing plans to employees and many of its employees are holders of hundreds of thousands of dollars in company stocks [6]. This gives a great sense of ownership and an interesting financial advantage for the employees.

Nonfinancial reward should also be provided to employees for their contributions. For example, recognition, paid time off, employee of the month programs, access to training programs, and so on.

While promoting employee loyalty is important, employers should not lose focus on the importance of protecting trade secrets. Employers should continually monitor employees' work to protect trade secrets. In doing this, employers should act with limitations; they must respect employees' privacy. Too much monitoring can be a threat for employee loyalty, as employee may feel untrustworthy.

When making the decision to keep certain information secret enterprises must build a strong protection system around such information. In addition, enterprises should establish strong psychological loyalty with its employees to stand a better chance of seeing its non- disclosure and non- compete agreements being effective and thus safeguarding its trade secrets. Enterprises are thus advised to include measures to improve psychological loyalty as part and parcel of its IP strategy and overall business strategy.

Supervisor – Candidate of Jurisprudence, Associate Professor Korshakova O. N.

Literature: 1. Wipo Magazine, Trade Secrets Are Gold Nuggets: Protect Them, April 2002. **2.** Intellectual properties for business series WIPO, Inventing The Future, 2006. **3.** Rider and Bennett, LLP, Trade Secrets: The Power of an Idea Kept Under Lock and Key, 2004. **4.** Semple Piggot Rochez, Employment Law Working Paper 4: Confidentiality, 2000. **5.** Greenberg J., Baron R. Behavior in Organizations. 2003. **6.** Sandra L. Robison, Trust and Breach of the Psychological Contract, 1996.

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ РОБОТИ БАНКІВ З ПРОБЛЕМНИМИ КРЕДИТАМИ

УДК 336.71:336.77

Пастушко А. І.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано стан проблемної кредитної заборгованості банків за останні роки. Досліджено міжнародний і вітчизняний досвід роботи з проблемною заборгованістю та запропоновано напрями вдосконалення роботи банків із проблемними кредитами.*

© Пастушко А. І., 2017

Ключові слова: *банківська система, кредитний портфель, проблемні кредити.*

Аннотация. *Проанализировано состояние проблемной кредитной задолженности банков за последние несколько лет. Исследован международный и отечественный опыт работы с проблемной задолженностью, и предложены направления совершенствования работы банков с проблемными кредитами.*

Ключевые слова: *банковская система, кредитный портфель, проблемные кредиты.*

Annotation. *The state of the non-performing loans in recent years is analyzed. International and domestic experience of working with non-performing loans is researched and the ways of improving non-performing loans management are offered.*

Keywords: *banking system, credit portfolio, non-performing loans.*

Банківській діяльності залежно від виду здійснюваних операцій завжди притаманні різноманітні фінансові ризики: кредитні, інвестиційні, валютні, депозитні тощо. Оскільки кредитування формує переважну більшість всіх операцій банку, то найбільш значущим ризиком, який може суттєво вплинути на фінансовий стан банку, вважається саме кредитний ризик. Він реалізується у вигляді відмови позичальника від виконання своїх зобов'язань, що виражається в простроченні погашення основного боргу або відсотків по кредиту, або відмові у поверненні кредиту. Таким чином, розвиток напрямів вдосконалення механізмів управління проблемними кредитами банку є одним із найбільш актуальних завдань для сучасної банківської системи нашої країни.

Розгляду проблематики прострочених кредитів присвячено велику кількість наукових праць і статей. Зокрема, роботи таких вітчизняних науковців, як О. Рац [1], Ю. Тисячна [2], Т. Болгар [3], М. Гойхман [4], Л. Бондаренко [5], Т. Стародубцева [5], Г. Назарова [6] а також таких зарубіжних учених, як А. Гош, К. Кауко та Я. Чжан. Але все одно недостатньо висвітленим залишається питання щодо вдосконалення наявних напрямів і методів механізму управління проблемними кредитами.

Метою статті є дослідження процесу управління проблемними кредитами в Україні та за кордоном і пошук шляхів вдосконалення наявних методів управління з орієнтацією на сучасні тенденції та світовий досвід.

Незалежно від якості кредитного портфеля та методів, які застосовуються при управлінні кредитним ризиком, усі банки тією чи іншою мірою зустрічаються з проблемою неповернення або прострочення кредитів. Особливо гострою ця проблема є для фінансових установ нашої країни. Отже, на сьогодні розвиток банківської системи досить сильно залежить від розробки механізмів управління проблемними кредитами.

Міжнародний валютний фонд дає таке визначення терміну «проблемний кредит» – це кредит, за яким виплата відсотків і основної суми боргу прострочені на 90 днів або більше, та є й інші вагомі причини сумніватися, що виплати будуть здійснюватися в повному обсязі [7]. Якщо кредит був кваліфікований як проблемний, то він повинен залишатись у цій категорії до списання або отримання виплат.

Аналіз якості кредитного портфеля банківської системи України за останні п'ять років свідчить, що з кожним роком проблема стає все більш гострою. В табл. 1 наведено інформацію щодо динаміки обсягу наданих кредитів, простроченої заборгованості за кредитами, резервів під активні операції банків і рентабельності активів. У 2016 р. порівняно з 2012 р. обсяг наданих кредитів збільшився приблизно на 16,94 %. У той же час прострочена заборгованість за кредитами збільшилась більше, ніж у два з половиною разу [8]. Рентабельність активів протягом 2012–2016 рр. спадає та має від'ємне значення, що безумовно є негативною тенденцією.

Таблиця 1

Динаміка кредитного портфеля, простроченої заборгованості, резервів і рентабельності активів у банках України за 2012–2016 рр. [7]

Показники	Періоди				
	01.01.2012	01.01.2013	01.01.2014	01.01.2015	01.01.2016
Кредити надані, млн грн	825 320	815 327	911 402	1 006 358	965 093
Прострочена заборгованість за кредитами, млн грн	79231	72564	70178	135858	213286
Прострочена заборгованість до наданих кредитів, %	9,6	8,9	7,7	13,5	22,1
Резерви під активні операції банків, млн грн	157 907	141 319	131 252	204 931	321 303
Рентабельність активів, %	-0,76	0,45	0,12	-4,07	-5,46

Національна фінансова та політична криза призвели до знецінення національної валюти більш ніж у три рази за період з 2014 р. по 2016 р., що стало причиною масових відмов позичальників повертати позики, що були взяті раніше в іноземній валюті.

Але не всі банки мають можливість показати реальний рівень проблем у зв'язку з обмеженою можливістю доформувати резерви та змушені йти на компроміс з позичальниками. Реальний рівень проблемної заборгованості традиційно відображають у звітності банки з іноземним капіталом, оскільки у них більше можливостей доступу до ресурсів материнських структур і вони не так обмежені в питаннях доформування резервів і капіталізації, як банки з вітчизняним капіталом. Тому реальна сума проблемної заборгованості за кредитами на сьогодні є дещо вищою.

У той же час показники обсягу проблемних кредитів у банківській системі України є значно більшими за аналогічні показники в розвинених країнах світу. Так, розглянемо динаміку простроченої заборгованості щодо обсягу наданих кредитів у деяких країнах світу [9], наведену на рис. 1.

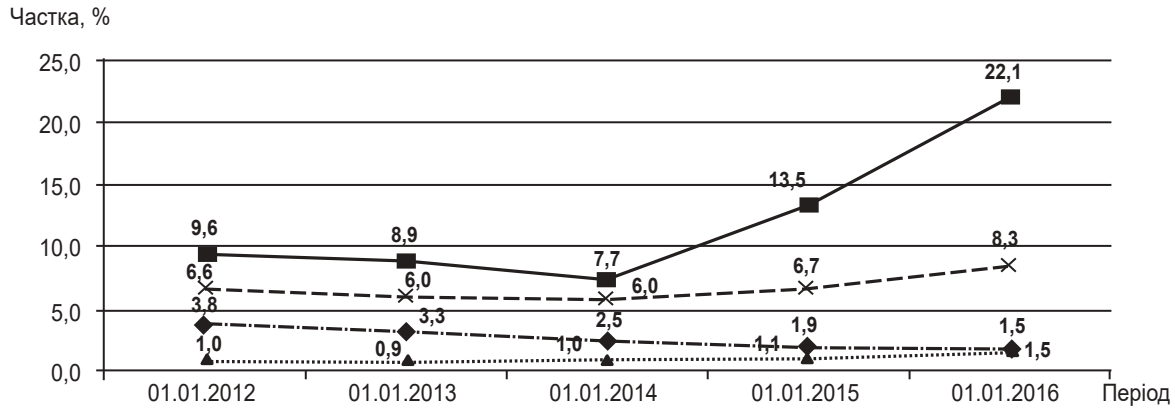


Рис. 1. **Динаміка частки проблемних кредитів у різних країнах**

Основними причинами такого дисбалансу є: нестабільна політична ситуація у країні та недосконалість методів управління проблемними позиками в банках. Оскільки повністю уникнути появи прострочених позик майже неможливо, то виникає необхідність удосконалення наявних методів управління проблемними кредитами в банках.

Процес управління проблемною заборгованістю банківськими установами України в основному включає реструктуризацію боргу, звернення стягнення на заставлене майно, стягнення коштів із боржника або гаранта, ініціювання процедури банкрутства стосовно боржника. Як показала практика, ці методи не дають бажаного результату. Одним із методів, що є популярним за кордоном, є зміна кредитора в зобов'язанні або продаж проблемного активу. Банківська установа відповідно до ст. 512 Цивільного кодексу України [10] може передати право вимоги по зобов'язанню третій особі без згоди боржника. Зазвичай це відбувається у формі продажу банком заборгованості по кредиту новому кредитору з оформленням договору переуступки права вимоги.

Ще одним популярним за кордоном методом управління проблемними кредитами банку є сек'юритизація активів. Сек'юритизація активів – це перерозподіл ризиків шляхом трансформації активів банку – позик та інших активів – у цінні папери для продажу інвесторам [11]. Банк емітує цінні папери від власного імені або через дочірні установи, однак такі папери «прив'язуються» до конкретних активів банку, тому сплата доходу та погашення цінних паперів залежить від отримання банком доходу та основної суми кредитів. При проведенні сек'юритизації проблемних активів в Україні необхідно вибрати один із напрямків організації діяльності залежно від того, хто є емітентом: спеціально створена юридична особа або сам банк. У першому випадку доцільно створити спеціальну комісію за участю представників Національного банку України, представників банківських асоціацій, членів аудиторських фірм, а також сек'юрітізатор – організацію, основною функцією якої є аналіз проблемних кредитів і оцінка можливостей їх повернення. Другий спосіб характеризується тим, що права вимоги залишаються за банком, а отже, цей метод більш простий і менш витратний.

Таким чином, розглянувши основні методи управління проблемними кредитами, що застосовуються вітчизняними банками, а також дослідивши міжнародний досвід, можна зробити висновок про необхідність використання сек'юритизації активів і практики зміни кредитора.

Науковий керівник – канд. екон. наук, викладач Касьмін Д. С.

Література: 1. Рац О. М. Дослідження впливу якості кредитного портфеля на ефективність кредитної діяльності банку як складова моніторингу кредитного ризику. *ТАРП.* 2015. № 5 (21). С. 41–45. **2.** Тисячна Ю. С. Методичні

підходи до оцінки якості кредитного портфеля банку. *Проблеми економіки.* 2014. № 1. С. 278–283. **3.** Болгар Т. М. Особливості державного та внутрішньобанківського регулювання проблемних кредитів в Україні. *Вісник Національного банку України.* 2014. № 12. С. 23–29. **4.** Гойхман М. І. Сучасні методи управління проблемними активами банківської системи України. *Економічний форум.* 2014. №. 2. С. 172–178. **5.** Бондаренко Л. А., Стародубцева Т. В. Оцінка портфеля проблемних кредитів комерційних банків України в контексті забезпечення стабільності банківської системи. *Вісник університету банківської справи Національного банку України.* 2014. №. 2 (20). С. 169–172. **6.** Назарова Г. В. Інституціоналізм влади в управлінні корпораціями. *Наукові праці ДонНТУ.* Серія: економічна. 2006. Вип. 103-2. С. 136–141. **7.** Офіційний сайт Міжнародного валютного фонду. URL: http://www.imf.org/external/index.htm. **8.** Офіційний сайт Національного банку України. URL: www.bank.gov.ua. **9.** Офіційний сайт Міжнародного інституту статистики. URL: www.isi-web.org. **10.** 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. **11.** Міжнародні стандарти фінансової звітності 39 "Фінансові інструменти: визнання та оцінка". URL: http://dtkt.com.ua/show/0sid0287.html.

ВПЛИВ ФІСКАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ НА ГАЛУЗЬ МАШИНОБУДУВАННЯ В УКРАЇНІ

УДК 336.02

Пелипенко В. С.

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

Анотація. *Розглянуто інструменти фіскальної політики держави, що впливають на проблеми розвитку галузі машинобудування в Україні. Проаналізовано структуру обсягу реалізованої промислової продукції. Запропоновано принципи державного регулювання цієї галузі.*

Ключові слова: *фіскальна політика, доходи, витрати, податки, дискретна фіскальна політика, машинобудування, промислова політика, галузева політика держави.*

Аннотация. *Рассмотрены инструменты фискальной политики государства влияющих на проблемы развития отрасли машиностроения в Украине. Проанализирована структура объема реализованной промышленности продукции. Предложены принципы государственного регулирования данной отрасли.*

Ключевые слова: *фискальная политика, доходы, расходы, налоги, дискретная фискальная политика, машиностроение, промышленная политика, отраслевая политика государства.*

Annotation. *As sex is considered instruments of fiscal policy issues affecting the development of engineering in Ukraine. The structure of volume of industrial production. Principles of state regulation of the industry.*

Keywords: *fiscal policy, income, expenses, taxes, discrete fiscal policy, engineering, industrial policy, industrial policy of the state.*

Ефективна організація галузевих ринків у реальному світі неможлива без здійснення оптимальної промислової політики держави. Саме діяльність держави визначає те економічне середовище, в якому приймає рішення сучасна фірма. Держава визначає правила, по яких здійснюються ділові операції економічних агентів, чинить дію на потоки товарів і ресурсів в економіці, підтримує або перешкоджає тій або іншій діяльності індивідів і інститутів економічної системи.

Проблеми формування та реалізації державної промислової політики опрацьовано досить широко, а саме у працях В. Александрової, Ю. Бажала, А. Гальчинського та ін. Проблеми регіональної промислової політики досліджено у працях О. Амоші, Б. Буркинського, З. Варналія, З. Герасимчук, М. Долішнього, В. Захарченка, С. Ішук, Ю. Орловської, С. Соколенка, Є. Степаненка, Д. Стеченка, М. Чумаченка та ін. [2–5].

© Пелипенко В. С., 2017

Ця тема актуальна тому, що машинобудування є однією з провідних галузей промисловості, матеріальною основою технічного переозброєння економіки. Важливою умовою розміщення машинобудівних галузей є наявність у регіоні кваліфікованої робочої сили, потреба регіону в продукції галузі, паливо- та енергозабезпеченість, забезпеченість транспортом.

Спільною метою державної галузевої політики служить вирішення проблем, пов'язаних зі спадом ефективності роботи ринку, для підвищення громадського добробуту. Основними концепціями, що становлять базис галузевої політики, служать: 1) економічна ефективність, в якій передбачається те, що досягнення суспільства можливе за наявності конкуренції; 2) оптимізація поведінки економічних агентів, а саме створення конкурентного середовища, що дозволяє фірмам самостійно оптимізувати свою поведінку, оскільки ринки знаходяться в процесі постійної еволюції, галузева політика повинна тільки створювати умови, сприятливі для конкуренції. 3) галузева політика держави повинна переслідувати загальні громадські інтереси, до методів якої належать: захист національної промисловості; розвиток регіонів; розвиток дрібного та середнього бізнесу; захист прав споживачів; встановлення правил добросовісної конкуренції.

Фіскальна політика в Україні характеризується заходами уряду, спрямованими на збереження повної зайнятості та виробництва неінформованого ВВП шляхом зміни державних видатків системи оподаткування та підходів до формування державного бюджету в цілому [2].

Галузева політика держави здійснюється різними методами, з різною мірою безпосередньої залученості держави в ухвалення економічних рішень. Так, можна виділити наступні такі типи галузевої політики: за використовуваними методами, активну та пасивну, а за цілями – захисну танаступальну. Для України найбільш сприятливим є тип пасивної – наступальної політики. В цьому типі розглядається конкурентна політика, що поєднує антимонопольне регулювання зі створенням сприятливого економічного клімату шляхом використання методів фіскальної, фінансової і правової політики; також характеризується захисним типом, а саме зовнішньоторговельною протекціоністською політикою [2].

Аналізуючи дані Державної служби статистики України (ДССУ), частка промисловості у ВВП України складає 20 % на 2015 рік. У промисловості сьогодні зайнято 16 % усього населення. Промисловість також забезпечує робочі місця в суміжних сферах, насамперед у транспорті та торгівлі. За даними Європейської комісії, одне робоче місце в переробній промисловості країн ЄС створює від 0,5 до 2 робочих місць в інших секторах. Крім того, промисловість є важливим джерелом експортної виручки – на промисловість припадає 75 % експорту товарів або 60 % загального експорту товарів та послуг (2015, ДССУ) [1].

Аналіз структури промисловості України за видами економічної діяльності (рис. 1) показує, що харчова, добувна галузі, металургія та машинобудування разом формують 56 % загального обсягу промислової продукції. Постачання електроенергії, газу та води складає 26 %.

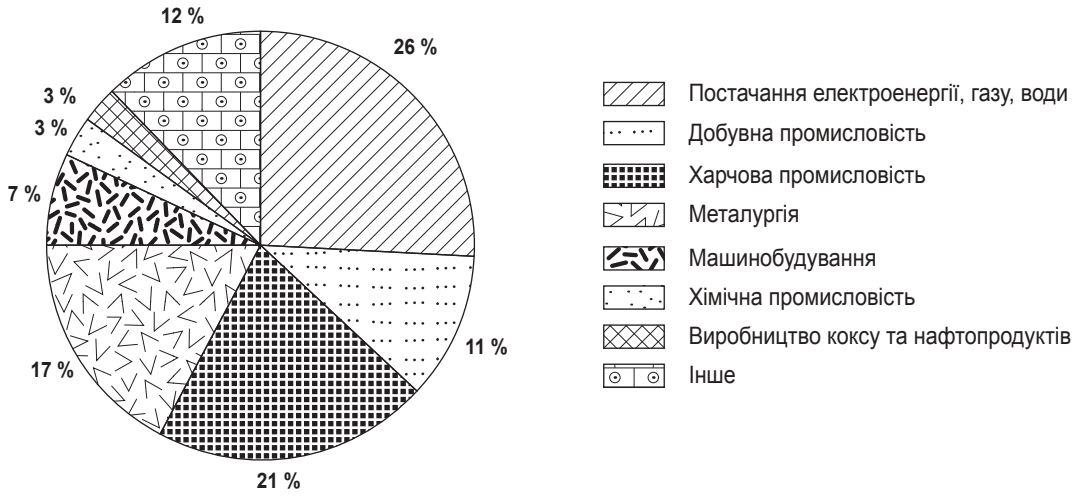


Рис. 1. **Структура обсягу реалізованої промисловості продукції у 2015 р.**

Зі структури видно, що на галузі, котрі виготовляють продукцію з нижчим ступенем переробки – добувну, виробництво коксу та продуктів нафтопереробки, металургію та хімічну промисловість, припадає 34 % від загального обсягу реалізованої продукції [1].

Необхідність державного регулювання галузі машинобудування очевидна. Криза торкнулася всіх галузей народного господарства, в тому числі і машинобудування. В останні роки все більше актуальні стратегії розвитку сільськогосподарського машинобудування, і у зв'язку з цим необхідно розглянути такі стратегії з боку держави:

стратегія розвитку сільськогосподарського машинобудування; організація науково-технічного центру сільськогосподарського машинобудування.

Подібні програми були розроблені і для інших галузей машинобудування. Планується, що це буде сприяти вдосконаленню галузевої структури, збільшенню обсягів виробництва та підвищенню якості продукції, що випускається в сільськогосподарській галузі. Ці стратегії є складовою частиною розвитку сільськогосподарського машинобудування на період до 2018 року. В умовах спаду виробництва в галузях машинобудування доцільно обмежити закупівлі техніки за кордоном, аналоги якої випускаються або можуть випускатися в Україні. Регулювання галузі машинобудування, в першу чергу, здійснюється за допомогою фіскальної політики. Продумана фіскальна політика здатна надавати стимулюючий вплив на розвиток машинобудівного комплексу в цілому. Це може бути надання податкових пільг підприємства машинобудування. Помітний ефект дає податкове стимулювання галузей споживачів машинобудівної продукції [3].

Однією з головних галузей машинобудування в України є важке машинобудування, що включає у себе сукупність галузей машинобудівного комплексу, які виробляють великогабаритні та металоємні машини й обладнання для електроенергетики, металургії, добувної промисловості й інших галузей народного господарства. Практично з кожним роком виробництво всіх видів важкого машинобудування України збільшувалось, але останні два роки призупинилося. Головна причина цьому – окуповані території, де знаходяться основні металургійні заводи та рудні копалини.

Одним із головних завдань держави є регулювання економічного життя країни. Саме для цього держава стимулює економічне зростання, підтримує певний рівень зайнятості, стримує інфляцію, забезпечує стійкість національної валюти.

Проблема держбюджету є, як і раніше, актуальною. Ефективна бюджетно-податкова політика повинна спиратися як на механізми саморегулювання, так і на регулювання з боку держави [4; 5].

Таким чином, виходячи з головного принципу економічної політики держави, що полягає у подальшій лібералізації економіки, зниженні адміністративних бар'єрів для входу на ринок і ведення бізнесу, в зміцненні законності й правопорядку, що забезпечують стабільність і прозорість умов ділового життя, головний напрям здійснюваної промислової політики полягає у формуванні умов із поліпшення ділового й інвестиційного клімату, всемірному заохоченні розвитку високотехнологічних і конкурентоздатних виробництв, у сприянні прогресивним структурним перетворенням у сфері адаптації до включення України в світогосподарські зв'язки, в посиленні уваги до інноваційної складової економічного зростання.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Пивавар І. В.

Література: 1. Державна служба статистики України: офіц. сайт. URL: http://ukrstat.gov.ua/. **2.** Лактіонова О. А. Гнучкість фіскальної політики в умовах циклічного розвитку економіки. Бізнес Інформ. 2014. № 6. (457). С. 308–319. **3.** Экономика налоговых реформ: монография/под ред. И. А. Майбурова, Ю.Б. Иванова, Л. Л. Тарангул. Киев: Алерта, 2013. 432 с. **4.** Котина Г., Степура М. Податкові важелі впливу на економіку в сучасних умовах: вітчизняний та світовий досвід. *Економіст.* 2010. № 5. С. 31–35. **5.** Афанасьев Н. В., Рогожин В. Д., Рудыка В. И. Управление развитием предприятия: монографія. Харьков: ИД «ИНЖЭК», 2003. 184 с.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІПОТЕЧНОГО КРЕДИТУВАННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЇХ РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

УДК 336.77:332.8(477)

Петренко І. С.

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

Анотація. *Розглянуто сучасний стан і динаміку іпотечного кредитування в Україні. Визначено основні напрями вдосконалення кредитної діяльності, особливості прояву та вплив валютного ризику на житлове іпотечне кредитування. Виявлено проблеми, що виникли у процесі кредитування, та доведено їх вплив на розвиток економіки в цілому.*

Ключові слова: *іпотека, кредитування, умови кредитування, житловий кредит, позичальник, програми кредитування.*

Аннотация. *Рассмотрены современное состояние и динамика ипотечного кредитования в Украине. Определены основные направления совершенствования кредитной деятельности, особенности проявления и влияние валютного риска на жилищное ипотечное кредитование. Выявлены проблемы, возникшие в процессе кредитования, и доказано их влияние на развитие экономики в целом.*

Ключевые слова: *ипотека, кредитование, условия кредитования, жилищный кредит, заемщик, программы кредитования.*

Annotation. *The article discusses the current state and dynamics of mortgage lending in Ukraine. The main directions of improvement of credit activities, specific features of manifestation and the impact of currency risk on residential mortgage lending.Identified problems encountered in the process of lending and proven their influence on the development of the economy as a whole.*

Keywords: *mortgage, lending, credit conditions, housing loan, borrower, loan program.*

Відповідно до Конституції України кожна людина має право на житло. Це означає, що держава має допомогти кожній людині придбати власне житло або надати його безкоштовно. Враховуючи те, що в Україні на сьогодні більшість молоді не можt собі дозволити придбати власне житло, що пов'язано з низьким рівнем заробітних плат і інших соціальних явищ, забезпечення житлом молоді є однією з найважливіших соціальних обов'язків держави.

Забезпечення молоді житлом – одна з найгостріших соціально-економічних проблем в Україні. Необхідність і важливість забезпечення житлом пов'язані з необхідністю поліпшення демографічної ситуації в країні, зміцнення фінансового положення молоді, формування їх активної життєвої позиції та відновлення економіки в цілому. Задля вирішення цієї проблеми держава має розробити та брати безпосередньо участь у певних програмах, таких як: «Соціальне житло», «Житло для молоді», та вирішувати питання щодо створення привабливих умов з іпотечного кредитування.

Згідно з Законом України «Про іпотечне кредитування, операції з консолідованим іпотечним боргом та іпотечні сертифікати» іпотечний кредит – це правовідносини, які виникають на підставі договору про іпотечний кредит між кредитодавцем і боржником з приводу надання коштів у користування зі встановленням іпотеки [1]. Тобто іпотечний кредит являє собою довгострокову позику, яка видається під заставу нерухомості й обов'язково позначена договором, який регламентує термін виплати та нарахування процентів.

В Україні іпотечне кредитування регулюється низкою нормативно-правових актів. В першу чергу, це закони, які регламентують діяльність банків, такі як: «Про Національний банк України», «Про банки і банківську діяльність», «Про інвестиційну діяльність». По-друге, це закони, які пов'язані безпосередньо з реалізацією обов'язку держави щодо забезпечення молоді житлом: «Про фінансово-кредитні механізми і управління майном під час будівництва житла та операцій із нерухомістю», «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», «Про іпотеку», «Про заставу», Житловий, Цивільний, Земельний кодекси.

Вагому роль іпотеки, іпотечного кредитування, іпотечної системи активно вивчали та аналізували вчені з 2000 року, вони переймали досвід зарубіжних країн і вивчали ситуацію в Україні. Серед них – О. Євтух [2], І. Гуцал [3]. Проблеми становлення та розвитку іпотечного ринку проаналізовані В. Базилевичем [4]. Дослідження окремих аспектів розвитку іпотечної системи в Україні було взято як напрям наукового пошуку О. Іваніловим і М. Тітенковою [5].

© Петренко І. С., 2017

Проблему іпотечного кредитування можна розглянути у трьох площинах. З одного боку – це економічна сторона, що пояснюється низькою платоспроможністю українців, для яких вартість іпотечного кредиту є занадто великою, браком коштів для довгострокового кредитування в банках; по-друге – юридична сторона, є місце для недосконалої нормативно-правової бази іпотечного кредитування та механізмів його впливу через відсутність значного досвіду у цій сфері; організаційна сторона – недосконалість механізму взаємодії суб'єктів іпотеки, низький рівень розвитку інфраструктури фінансового ринку.

Порядок надання пільгових довготермінових кредитів молодим сім'ям та одиноким молодим громадянам на будівництво (реконструкцію) чи придбання житла урегульований Положенням «Про порядок надання пільгових довготермінових кредитів молодим сім'ям та одиноким молодим громадянам на будівництво (реконструкцію) і придбання житла», затвердженням постановою Кабінету Міністрів України 2905.2001 № 584 (далі – Положення № 584) [6].

Відповідно до Порядку забезпечення громадян доступним житлом, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2009 № 140, починаючи з 2010 року за Мінрегіоном України делеговано Фонду повноваження щодо вирішення питання надання державної підтримки громадянам на будівництво або придбання доступного житла. Міністерство постановило, що Фонд є одержувачем бюджетних коштів, тому за ним закріплено обов'язок надання державної підтримки громадянам для вирішення житлових проблем. Але на сьогодні спостерігається ситуація, що у бюджеті через відсутність коштів програми надання доступного житла під загрозою. Як результат – неможливість брати участь у програмах, отримувати певні пільги через відсутність коштів у державі.

Говорячи про програми, які сприяють вирішенню житлових проблем населення, необхідно сказати про державні програми та програмі, які напряму даються банками – це звичайні іпотеки, які не зв'язані з державними, вони мають ряд відмінних особливостей від стандартної іпотечної програми. «Молода родина – доступне житло» – державна програма, за якою житло надається черговикам на пільгових умовах. У такій програмі можуть брати участь молоді сім'ї, вік подружжя в якій не перевищує 30 років, або неповна сім'я, що складається з одного батька, вік якого не перевищує 30 років. Обов'язковими умовами для участі у програми є постановка на облік тих, хто потребує житло, і доходи якіих дозволяють узяти кредит у банку на комерційних умовах. Зазначена програма включає нові механізми забезпечення житлом населення, в тому числі молодих сімей та одиноких молодих громадян, шляхом спільної участі держави у фінансуванні будівництва житла і громадян, що потребують поліпшення житлових умов. Мета державної підтримки будівництва доступного житла полягає у сплаті державою 30 % вартості будівництва (придбання) доступного житла (70 % сплачує громадянин) та/або надання пільгового іпотечного житлового кредиту [7].

Основна задача державних програм по забезпеченню молоді житлом – це розвиток різних видів молодіжного житлового кредитування, що полягають у наданні нового житла тим, у кого його немає, або тим, хто потребує його поліпшення, а також формування організаційних засад для здешевлення вартості будівництва та придбання житла молодими сім'ями й одинокими молодими громадянами. Також це створення благоприємних умов для того, щоб молоді спеціалісти отримали власне житло, насамперед ті, які отримали направлення на роботу в сільській місцевості.

Крім того, в Україні іпотечне кредитування здійснюється за участю місцевого бюджету, де позичальник звертається із заявою до адміністрації району (області) про необхідність надання пільгового іпотечного кредиту. Після цього список заявників передається оператору регіональної програми (особам, які беруть участь у фінансуванні регіональних і загальнодержавних програм і проектів). Далі оператор регіональної іпотечної програми оцінює стан житлових умов, сімейний стан, стаж роботи, черговість; під час прийняття рішення про надання кредиту не більш як 70 % становить частка бюджету, не менш як 30 % – позичальника. Укладається тристороння угода пайової участі у придбанні або будівництві житла між оператором, позичальником, продавцем; оператор перераховує частку за участю бюджету продавцеві, позичальник сплачує свою частку; реєструється майнове право в Головному управлінні державної реєстраційної служби регіону, оформляються відповідні документи про право власності на нерухомість відповідно до частки бюджету та позичальника; із позичальником укладається угода купівлі-продажу частки, придбаної за рахунок бюджету, на умовах розстрочки на 15 років під 5 % річних; здійснюється страхування нерухомості позичальником; виплачуються позикові кошти на рахунок уповноваженої організації, що рефінансує програму іпотечного кредитування; після виплати кредиту знімається обтяження з об'єкта іпотеки [8, с. 125].

Проблемою іпотечного кредитування, насамперед його реалізації, є те, скільки грошей у державному бюджеті виділяється на це питання та як цей обов'язок держави виконується. Для вирішення проблеми надання іпотечного кредитування є два варіанти: це, насамперед, пряма участь молоді у державних програмах, де отримання іпотечного кредиту фінансується коштами з державного бюджету, але при цьому спостерігається ситуація, що є певне обмеження органів місцевого самоврядування. Та другий варіант – це отримання іпотечного кредиту за рахунок коштів місцевого самоврядування.

Видатки на виконання Програми здійснюватимуться за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, а також інших джерел, не заборонених законодавством.

Орієнтовний обсяг фінансування Програми становить 501284,68 тис. грн, у тому числі 210142,1 тис. грн – за рахунок коштів державного бюджету, 277882,58 тис. грн – місцевих бюджетів, 13260 тис. грн – за рахунок інших джерел.

Питання отримання іпотечного кредиту стає все дедалі актуальнішою на сьогодні для вирішення житлової проблеми. Проаналізувавши стан і динаміку розвитку іпотечного кредитування в Україні, можна зробити висновок, що, незважаючи на значні тенденції в економіці та необхідність фінансування житлового кредитування, іпотечний ринок залишається лише у перспективі. Він залишається одним із найбільш динамічних сегментів фінансового ринку України.

Дослідивши динаміку вітчизняного іпотечного ринку, можна окреслити специфічні риси подальшого розвитку. По-перше, завершення формування нормативно-правової бази з питань іпотечного кредитування. Для створення правового поля розвитку правового регулювання державного молодіжного житлового іпотечного кредитування та забезпечення його послідовного та взаємоузгодженого впровадження вважаємо за необхідне прийняти такі нормативно-правові акти, як: Закон України «Про забезпечення молоді житлом»; Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про житловий фонд соціального призначення»; Житловий кодекс України у новій редакції; «Правила обліку громадян, які потребують поліпшення житлових умов, і надання їм жилих приміщень в Україні» у новій редакції; «Порядок надання субсидій на оплату першого внеску, а також порядок та підстави надання інших цільових адресних субсидій за рахунок коштів державного і місцевих бюджетів»; зміни до Декрету Кабінету Міністрів України «Про державне мито», інші нормативно-правові акти.

По-друге, необхідність створення конкуренції між банками на вітчизняному ринку, що підвищує привабливість самої іпотеки. Ця необхідність пояснюється тим, що на сьогодні немає чітко сформованих процентних ставок. Саме це окреслює недовіру населення для отримання кредиту через невизначене майбутнє. Шлях створення конкуренції можна забезпечити зниженням процентних ставок і збільшенням термінів кредитування. По-третє, необхідність формування сприятливих умов для фінансування ресурсів у сферу іпотечного кредитування.

Розвиток іпотечного кредитування на сьогодні має позитивний напрям роботи. Мільйони людей за підтримки держави та державних установ вже отримали іпотечний кредит. Тому необхідно створювати сприятливі умови розвитку іпотечного кредитування, приймати необхідні нормативно-правові акти, які би повністю регулювали ці відносини, та отримувати довіру від населення для того, щоб в Україні спостерігалося економічне зростання та соціально-економічному розвиток.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, старший викладач Капустян Н. М.

Література: 1. Про іпотечне кредитування, операції з консолідованим іпотечним боргом та іпотечні сертифікати: Закон України від 05.06.2003 № 898-IV // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/979-15. **2.** Евтух А. Т. Ипотечный механизм инвестирования. Луцк: Волын. обл. тип., 2000. 260 с. **3.** Гуцал І. С. функціонування кредитного механізму в Україні в перехідний до ринку період. Тернопіль: Збруч, 1999. 312 с. **4.** Базилевич В. Д., Погорєльцева Н. П. Іпотечний ринок. Київ: Знання, 2010. 717 с. **5.** Іванілов О. С. Тітенкова М. В. Іпотечне кредитування у країнах Західної Європи, США та Україні. *Фінанси України.* 2007. № 4. С. 28–35. **6.** Про порядок надання пільгових довготермінових кредитів молодим сім'ям та одиноким молодим громадянам на будівництво (реконструкцію) і придбання житла: Положення Кабінету Міністрів України від 29.05.2001 № 584 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/584-2001-%D0%BF. **7.** Про порядок надання державної підтримки для забезпечення громадян доступним житлом: Положення Кабінету Міністрів України від 11.05.2011 № 568 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KP110568.html. **8.** Ковалевська О. П. Система іпотечного кредитування як напрям поліпшення житлових умов населення. Економіка та держава. 2013. № 10. С. 122–129.

.

УПРАВЛІННЯ СТІЙКІСТЮ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ОСНОВІ ЗАСТОСУВАННЯ ІНСТРУМЕНТІВ ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

УДК 658.15

Пєшкова А. І.

Магістрант 1 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено основні показники оцінки фінансової стійкості діяльності суб'єкта підприємництва. Визначено, що для їх підвищення необхідно застосування первинних (договір позики, договір банківського вкладу, факторинг, лізинг тощо) і вторинних (форвардний контракт, ф'ючерс, опціон) інструментів фінансового менеджменту.*

Ключові слова: *стійкість, оцінка фінансової стійкості, інструменти фінансового менеджменту, суб'єкт підприємництва.*

Аннотация. *Исследованы основные показатели оценки финансовой устойчивости деятельности субъекта предпринимательства. Определено, что для их повышения необходимо использование первичных (договор займа, договор банковского вклада, факторинг, лизинг, договор поручительства и банковской гарантии и т. п.) и вторичных (форвардный контракт, фьючерс, опцион) инструментов финансового менеджмента.*

Ключевые слова: *устойчивость, оценка финансовой устойчивости, инструменты финансового менеджмента, субъект предпринимательства.*

Annotation. *The article studies the main indicators of the financial sustainability of the entrepreneurship. It is emphasized that in order to increase them, it is necessary to use primary (loan agreement, bank deposit agreement, factoring, leasing, guarantee agreement and bank guarantee, etc.) and secondary (forward contract, futures, option) financial management tools.*

Keywords: *stability, estimation of financial stability, financial management instruments, subject of entrepreneurship.*

В умовах ринкової економіки від підприємців вимагається підвищення ефективності виробництва, конкурентноздатності продукції на основі впровадження досягнень науково-технічного прогресу, ефективних форм господарювання і активізації підприємництва. Важлива роль у реалізації цієї задачі приділяється аналізу господарської діяльності підприємств, дослідженню та управлінню їх фінансовою стійкістю. За допомогою цього аналізу розробляються стратегія і тактика розвитку суб'єктів підприємництва, обгрунтовуються плани й управлінські рішення, здійснюється контроль за їхнім виконанням, виявляються резерви підвищення ефективності діяльності, оцінюються результати підприємницької діяльності.

Теоретичні основи забезпечення фінансової стійкості підприємств відображені в роботах вітчизняних і зарубіжних учених, таких як: С. Гринкевич [1], О. Квасовський та Г. Островська [2], О. Кнейслер та Н. Налукова [3], О. Копачева [4], О. Приходько [5], К. Самсонова [6], А. Фоломьєв [7]. Наявні наукові та практичні результати не отримали відображення в єдиному логічно збудованому підході, що дозволяє вивчити зміни фінансової стійкості під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів і виявити перспективи її забезпечення інструментами фінансового менеджменту.

Мета статті полягає у розвитку теоретичних положень щодо забезпечення фінансової стійкості підприємств на основі застосування інструментів фінансового менеджменту.

Фінансова стійкість – це стан майна підприємства, що гарантує йому платоспроможність [1]. Фінансова стійкість підприємства передбачає, що ресурси, вкладені в підприємницьку діяльність, повинні окупитись за рахунок грошових надходжень від господарювання, а отриманий прибуток забезпечувати самофінансування та незалежність підприємства від зовнішніх залучених джерел формування активів.

Для аналізу довгострокової стійкості підприємства застосовуються коефіцієнти [4]: концентрації власного капіталу; концентрації позикового капіталу; співвідношення позикового та власного капіталу; забезпеченості за кредитами.

Суб'єкт підприємництва вважається фінансово стійким за умови, якщо частина власного капіталу в загальній сумі фінансових ресурсів підприємства становить не менше 50 %. Зростання показника в динаміці значитиме

© Пєшкова А. І., 2017

збільшення частки позикових коштів у фінансуванні суб'єкта підприємництва. Співвідношення позикового та власного капіталу надає найбільш загальну оцінку фінансової стійкості підприємства. Зростання показника в динаміці свідчить про посилення залежності підприємства від інвесторів і кредиторів, тобто про деяке зниження фінансової стійкості, і навпаки. За допомогою коефіцієнта забезпеченості за кредитами оцінюється потенційна можливість підприємства погасити позику [2].

Кредитори (постачальники, інші стейкхолдери) віддають перевагу суб'єктам підприємництва з високим рівнем власного капіталу, з більшою фінансовою автономністю, оскільки таке підприємство з більшою ймовірністю може погасити борги за рахунок власних коштів. Власники ж бізнесу надають перевагу розумному зростанню в динаміці частки позикових коштів [5].

Для підвищення стійкості підприємницької діяльності пропонується застосування сучасних інструментів фінансового менеджменту. Під фінансовим інструментом розуміється будь-який договір, в результаті якого одночасно виникають фінансовий актив у одного суб'єкта підприємництва і фінансове зобов'язання або пайовий інструмент – у іншого [3]. Фінансові інструменти поділяються на первинні та вторинні (деривативи).

Первинний фінансовий інструмент – це договір, що передбачає купівлю-продаж або постачання фінансового активу, в результаті чого виникають взаємні фінансові вимоги. До такого виду фінансових інструментів відносяться: договір позики, кредитний договір, договір банківського вкладу, договір банківського рахунку, факторинг (договір фінансування під відступлення права грошової вимоги), лізинг (договір фінансової оренди), договір поруки і банківської гарантії.

Вторинний (похідний) фінансовий інструмент – це договір, який передбачає можливість покупки – продажу права на придбання базового активу або отримання – виплату доходу, пов'язаного зі зміною характеристики цього активу. Похідний фінансовий інструмент залежить від базового активу, яким можуть виступати товар, акція, облігація, вексель, валюта, фондовий індекс. Ціна похідних інструментів визначається на основі ціни базового активу. Функціями вторинних (похідних) фінансових інструментів є хеджування (страхування) від цінових коливань; отримання доходу (спекулювання).

До вторинних фінансових інструментів відносяться: форвардний контракт як фінансовий інструмент з постачанням і розрахунком у майбутньому, що укладається з метою реального продажу або купівлі базового активу і страхує постачальника і покупця від можливої зміни цін; ф'ючерс – фінансовий інструмент; опціон – договір, за яким одна зі сторін виписує і продає опціон, а інша сторона набуває його й отримує право протягом обумовленого терміну виконати контракт, відмовитися від виконання контракту, продати контракт.

Застосування сучасних первинних і вторинних інструментів фінансового менеджменту дозволить підвищити фінансову стійкість підприємницької діяльності у довгостроковій перспективі.

Напрямом подальших досліджень є розробка методики вибору інструментів фінансового менеджменту для підвищення стійкості суб'єкта підприємництва.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Гонтарева І. В.

Література: 1. Гринкевич С. С. Економічні основи стратегічного управління фінансовою стійкістю підприємства в умовах ринкових перетворень. *Науковий вісник НЛТУ України.* 2008. Вип. 18.5. С. 110–114. **2.** Квасовський О., Островська Г. Аналіз практики використання зарубіжних методик (моделей) прогнозування ймовірності банкрутства підприємств. *Галицький економічний вісник.* 2011. № 2 (31). С. 99–111. **3.** Кнейслер О. В., Налукова Н. І. Фінансове адміністрування і менеджмент у системі управління фінансами суб'єктів. *Наукові записки національного університету «Острозька академія».* 2013. Вип. 24. С. 169–173. **4.** Копачева Е. И. Современные подходы к оценке финансовой устойчивости рекреационного предприятия // Финансовое обеспечение социально-экономического региона: монография/под ред. Г. Г. Ермоленко, М. Ю. Куссого. Симферополь: ТНУ им. В. И. Вернадского, 2012. С. 279–302. **5.** Приходько Е. А. Краткосрочная финансовая политика. М.: ИНФРА-М, 2013. 332 с. **6.** Самсонова К. В. Фактори впливу на фінансову стійкість підприємства. *Збірник наукових праць Кіровоградського національного технічного університету.* 2013. № 4. С. 125–134. **7.** Фоломьев А. Н. Устойчивость предприятий в рыночном хозяйстве // Экономика и организация рыночного хозяйства. М.: Прогресс, 2014. 245 с.

ПРИВАТИЗАЦИЯ В УКРАИНЕ

УДК 338.246(477)

Победоносцева Л. Н.

Студент 1 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Непоследовательность и непрозрачность приватизационных процессов, их значительная политизация составляют основу для неоднозначной оценки со стороны экспертов, политиков, представителей гражданского общества, создают предпосылки для политического противостояния.*

Ключевые слова: *приватизация, реформирование, модернизация, разгосударствление, тарифообразование.*

Анотація. *Непослідовність і непрозорість приватизаційних процесів, їх значна політизація складають основу для неоднозначної оцінки з боку експертів, політиків, представників громадянського суспільства, створюють передумови для політичного протистояння.*

Ключові слова: *приватізація, реформування, модернізація, роздержавлення, тарифоутворення.*

Annotation. *Inconsistent and non-transparent privatization processes, their considerable politicization of the basis for a mixed assessment on the part of experts, politicians, representatives of civil society and create the preconditions for political confrontation.*

Keywords: *privatization, reform, modernization, privatization, tariff.*

Приватизация по-прежнему продолжает оставаться в зоне особого внимания, как со стороны различных органов власти, так и ученых: юристов, экономистов, философов, политологов, социологов и т.д. К настоящему времени, когда отчуждение основной части государственной и муниципальной собственности в собственность юридических и физических лиц в целом завершено, в области приватизации сложилась ситуация, требующая своего осмысления для определения стратегии дальнейшего проведения экономических реформ.

Проблематика работы: приватизация госимущества стала одним из краеугольных камней социально-экономических реформ в Украине. **Цель исследования** – проанализировать ее роль в формировании основ рыночной экономики.

Приватизация – это форма преобразования собственности, представляющая собой процесс передачи-продажи (полной или частичной) государственной (муниципальной) собственности в негосударственную. В процессе приватизации участвуют минимум две стороны, и обязательно одна из сторон – организация – даже такая, как государство.

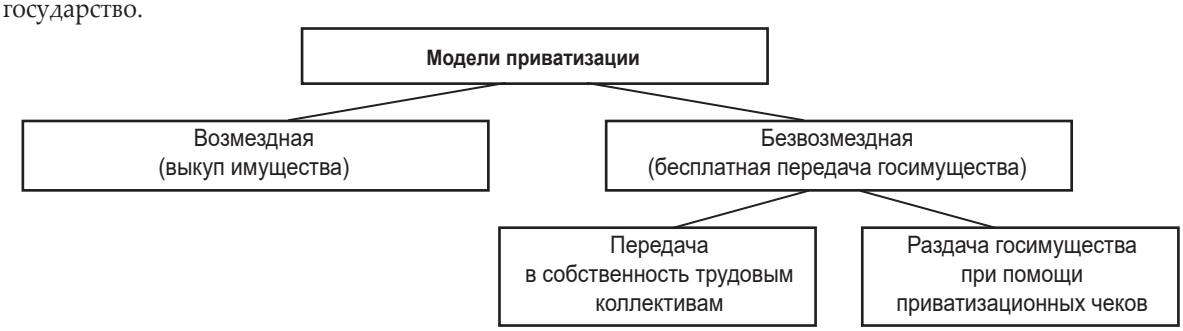


Рис. 1. **Модели приватизации**

Главным мотивом приватизационных процессов должен быть поиск экономической результативности и эффективности за счет рационализации структуры собственности, обеспечение конкуренции и развития личной инициативы граждан Украины. Роль государства в экономике заключается в обеспечении правового механизма реализации отношений собственности и механизмов взаимодействия объектов, а также в эффективном использовании таких экономических субъектов, как налоговые ставки, нормы процента, государственный заказ, льготы, ограничения, обеспечении организации и эффективного функционирования экономики. В Украине к приватизации нередко привлекались стратегически важные объекты, а средства от ее осуществления не всегда использовались на финансирование мероприятий, которые имели важное социально-экономическое значение. Тот факт,

© Победоносцева Л. Н., 2017

что от проданных основных средств на развитие предпринимательства выделяют незначительные средства (около 5 %) при высоком уровне износа основных фондов и низкой инвестиционной активности, свидетельствует, что производственный капитал превращается в средства потребления.

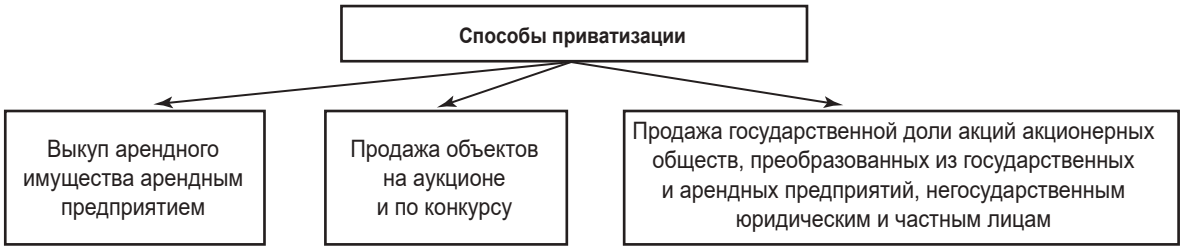


Рис. 2. **Способы приватизации**

Приватизационные процессы в сознании большинства украинцев ассоциируются, прежде всего, как антиобщественное, антиукраинское и преступное явление, которое характеризуется большой несправедливостью, непрозрачностью, коррумпированностью, направленностью исключительно на интересы уголовно-клановых структур и отдельных лиц, приближенных к власти. Проведенная в условиях авторитарного режима, отсутствия общественного контроля и незавершенности рыночных реформ, приватизация превратилась в ключевой элемент олигархического тандема власти и мощных финансово-промышленных групп. Власть обеспечивала для этих структур дешевую и неконкурентную продажу имущества, а те предоставляли ей финансовую и политическую поддержку. В условиях риска смены власти Фонд государственного имущества Украины был ориентирован на быструю и дешевую приватизацию крупных и ликвидных предприятий в пользу приближенных к власти бизнес-групп. Причем для приватизации были переданы крупные стратегические предприятия страны, общество привыкло видеть в составе государственной собственности. Так, из 38 приватизированных объектов в 2004 году 20 составляли стратегические предприятия и предприятия-монополисты. В 2013 году картина еще менее утешительная: процесс приватизации на этот период охватил 318 акционерных обществ, имеющих стратегическое значение для экономики и безопасности государства или занимают монопольное положение на общегосударственном рынке товаров (работ, услуг). Критерии принятия решений о приватизации должны базироваться на приоритетности технологического и управленческого обновления предприятий, повышения их конкурентоспособности, а средства, полученные от приватизации, – эффективно распределяться для удовлетворения потребностей стратегического развития общества. Учитывая потери в процессе приватизации возможностей прямого государственного влияния на деятельность стратегических предприятий и предприятий-монополистов, их продажу необходимо синхронизировать с рыночной трансформацией отраслей и внедрением адекватных систем регулирования (в энергетике, телекоммуникационной сфере, добывающих отраслях, коммунальном хозяйстве и т. д.).

Ответы на вопрос о том, какую же долю все-таки должно занимать государство в структуре собственности, еще нет. Известно, что в 1992 году доля государственной собственности составила 92 % по стоимости основных фондов и более 70 % – по количеству предприятий. В исторически короткие сроки негосударственный сектор занял доминирующее место в экономике. За годы реформ в Украине было разгосударствлено более 128 тыс. объектов, а удельный вес предприятий негосударственной собственности в производстве промышленной продукции составляет около 70 %. Создается впечатление, что приватизация в Украине осуществлялась не для повышения эффективности производства, а ради самой приватизации и наполнение чьих-то кошельков.

Для обеспечения высокой эффективности процессов разгосударствления и приватизации необходимо обеспечить решение комплекса системных проблем, назревших с их реализацией в прошлом. Основными задачами власти в этом контексте:

– возвращение доверия населения к приватизации. Для решения задачи не нужно искать специфических средств. Достаточно осуществлять прозрачную, понятную, эффективную приватизационную политику и учитывать интересы рядовых граждан, применяя при необходимости в приватизационных технологиях целесообразные социальные амортизаторы;

– стратегическая ориентированность направления средств, полученных от приватизации. В ходе реализации «новой волны» приватизации в Украине должно быть обеспечено направление большей части полученных средств на инвестирование в модернизацию национальной экономики. Для этого необходимо выделение в рамках Сводного бюджета отдельного бюджета развития, к которому следует вывести все инвестиционные расходы бюджета, а также зачислять преобладающую часть поступлений от приватизации;

– оптимизация структуры госсектора. Достижение поставленной цели удастся путем установления четкого перечня отраслей, приоритетных для приватизации, и отраслей, которые должны оставаться в государственной

собственности, и разработки программы подготовки отраслей к приватизации;

– обеспечение прозрачности процесса приватизации и уменьшения возможностей для коррупции. С этой целью необходимо пересмотреть правовое поле, регламентирующее процедуру осуществления приватизационных процессов и усилить ответственность за совершение противоправных действий уполномоченных лиц;

– повышение эффективности управления предприятиями, которые находятся в государственной собственности;

– привлечение общественности к приватизационным процессам. Достижению этой цели будет способствовать создание специальных совещательных, консультационных, информационных комитетов и союзов.

Приватизация является одним из основных движущих элементов развития национальной экономики и осуществления рыночных преобразований. Однако анализ практики приватизационного процесса в Украине указывает на существование факторов ее уязвимости, которые, с одной стороны, вызваны несовершенством законодательства, а с другой – неэффективностью государственного управления и контроля в этой сфере. Все это создает угрозу национальной безопасности Украины в экономической и социальной сферах. Устранение назревших проблем требует немедленного и системного решения ряда задач, основными из которых являются: возвращение доверия населения к приватизации; стратегическая ориентированность направления средств, полученных от приватизации; оптимизация структуры госсектора; обеспечение прозрачности процесса приватизации и уменьшения возможностей для коррупции; повышение эффективности управления предприятиями, которые находятся в государственной собственности; привлечение общественности к приватизационным процессам.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Бережная Н. И.

Литература: 1. Отчет о работе Фонда государственного имущества Украины, ходе и результатах выполнения Государственной программы приватизации в 2012 году. М., 2013. 123 с. **2.** Падалка С. С. Приватизація в Україні у системі відносин: влада, громадянське суспільство, особа (1991–2010 роки). URL: http://histans.com/LiberUA/978-966-02-6441-0/7.pdf. **3.** Дикань Н. В., Саранова М. В. Теоретичні та практичні аспекти приватизації в Україні. URL: http://library.svpurst.crimea.ua/dudchenko/165/fulltext/knp109/knp109_39-42.pdf.

ВПЛИВ МОНОПОЛІЙ НА ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ

УДК 33.012.434.(477)

Подніглазов К. Д.

Студент 1 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Комплексно розглянуто основні позитивні результати та негативні наслідки діяльності монополістічних структур в економічній системі, проаналізовано особливості функціонування монополій у вітчизняній економіці.*

Ключові слова: *монополія, монополістичний ринок, природна монополія, монополізація, демонополізація, антимонопольний комітет.*

Аннотация. *Комплексно рассмотрены основные позитивные результаты и негативные последствия*

© Подніглазов К. Д., 2017

деятельности монополистических структур в экономической системе, проанализированы особенности функционирования монополий в отечественной экономике.

Ключевые слова: *монополия, монополистический рынок, естественная монополия, монополизация, демонополизация, антимонопольный комитет.*

Annotation. *In the given paper is a shown peculiar features of monopolies and adjacent markers in Ukraine are studied as well as the consequences of their influence upon the economy.*

Keywords: *monopoly, monopolistic market, natural monopoly, monopolization, monopolization, competition committee.*

Постановка проблеми. З перших років своєї незалежності Україна намагається мінімізувати вплив монополій на економічний розвиток держави та створити передумови для створення ринкової економіки. Проведення ефективної антимонопольної політики є одним з найважливіших завдань для України. Український ринок майже захоплений монопольними підприємствами, що дуже негативно впливає на загальний стан економіки. В Україні монополізовані майже всі сфери виробництва, тоді як у світі монополізація впливає лише на виробничу сферу.

Аналіз літератури. Проблеми монополій та регулювання діяльності у цих сферах досліджувалися у працях багатьох зарубіжних учених: В. Баумоля, Дж. Вільсона, Х. Демзеца, Б. Депортера, Т. Ділоренцо, Дж. Панзара та вітчизняних учених-економістів, зокрема Ю. Архангельського, В. Лагутіна, Ю. Кіндзерський, Г. Паламарчук, Г. Филюк. цією проблемою займалися такі вчені, як: О. Мельникова, яка досліджувала особливості національної монополії; В. Полуянов, який розглядав монополізованість промисловості; Г. Филюк, який вивчав природну монополію; С. Крук, який розглядав стан та окремі тенденції змін конкурентних умов в економіці України.

Мета статті – визначити вплив монополій на економіку та можливі варіанти їх реформування в Україні.

Монополія – це підприємство або група підприємств, що випускає значну частину продукції цієї галузі або декількох галузей і може диктувати ринку ціни. Можливість диктувати ціни є найбільш визначальним критерієм монопольного утворення. Необхідно мати на увазі: як для контролю над акціонерним товариством досить мати в одних руках 20, а то й 10 % акцій, так для панування на ринку великому підприємству достатньо виробляти 10–20 % продукції. У світовій же практиці монополією вважається зосередження в одних руках 30 % ринку [5].

Монополізація може носити як позитивні, так і негативні наслідки.

Позитивним наслідком монополізації є таке: продукція монополістів частіше за все більш високої якості; монополізація впливає на розвиток виробництва, підприємства-монополісти частіш за все більш розвинуті, ніж інші підприємства; монопольне виробництво дозволяє знизити витрати. Все це впливає на ціну їх продукції – вона зазвичай набагато вища.

Негативними наслідками монополізації є те, що: вона призводить до обмеження об'ємів виробництва та встановлення більш високої ціни; монополісти несуть значно вищі збитки, які пов'язані з тим, що таким підприємствам потрібно постійно зберігати та підсилювати свою владу на ринках; монополістичні підприємства частіше за все випускають якийсь певний тип продукції, переважніше товари розкоші [4, с. 44].

З перших років існування Україна має мету мінімізувати вплив монополій на економіку держави та створити умови для створення та розвитку ринкової економіки. У рейтингу конкурентоспроможності країн у 2015 році Україна посідає 79-ту позицію. На сьогодні підприємства-монополісти, сконцентровані в таких традиційних галузях, як видобуток природних копалин, енергетика, видобуток і переробка нафти та газу. Згідно з методикою Антимонопольного комітету України монополіст – це фірма, частка ринку якої більше 35 %. Наймонополізованіші ринки України: паливно-енергетичний комплекс, транспорт і зв'язок. Згідно з даними Антимонопольного комітету конкуренція в транспорті і зв'язку – 14,8 %, в ПЕК конкуренція становить 28 %. Галузями, в яких присутня конкуренція, є торгівля з показником 72,3 %, гірничо-металургійний комплекс – 56 %, агропромисловий комплекс – 69,5 %, машинобудування – 46,1 %. На сьогодні 37,2 % товарів реалізовуються в умовах повної або майже повної відсутності конкуренції [6].

Аналізуючи діяльність монополій, можна дійти висновку, що вони можуть приносити користь тільки при досконалому антимонопольному законодавстві. Тому необхідно покращувати регулювання діяльності монополістів за рахунок: проведення більш ефективної антимонопольної політики, яка полягає у забезпеченні умов конкурентоспроможності продукції та послуг; усунення перешкод для входження на ринки нових підприємств; моніторингу рівня цін; створення сприятливого режиму для розвитку підприємств. В іншому випадку монополії стають тягарем, який здатний привести економіку держави до глибокої кризи.

За даними Антимонопольного комітету, можна виділити найбільш монополізовані галузі України [6]:

Ринок послуг із реалізації авіаційного пального. На цьому ринку існують такі підприємства-монополісти: АТ «Укртатнафта» (м. Кременчук, Полтавська обл.), ЗАТ «Спільне українсько-голландське підприємство «КРЕБО» (м. Кременчук, Полтавська обл.).

Вугільна галузь. У 2015 році була прийнята постанова «Про особливості закупівлі вугілля кам'яного», яка надала статус єдиного продавця вугілля для потреб металургійного комплексу, коксохімічної промисловості підприємству ДП «Вугілля України». А це фактично усуває конкуренцію на ринку вугілля.

Окрема проблема – це діяльність суб'єктів природних монополій. Сьогодні в Україні налічується 10 загальнодержавних і понад 2300 регіональних природних монопольних ринків.

Держава регулює діяльність монополій. Антимонопольний комітет здійснює державний контроль за дотриманням антимонопольного законодавства, захищає інтереси підприємців від зловживань монопольним становищем і недобросовісної конкуренції. Здійснюється заборона злиття фірм, якщо їх сукупна частка становить 35 %. Також здійснюється заборона зловживання монополістом своєю владою шляхом введення штрафних санкцій. Крім того, здійсню¬ється регулювання природних монополій (цін і якості продукції) [5].

На сьогодні доказом недосконалості державного регулювання діяльності монополій є зловживання своїм економічним положенням. За даними Антимонопольного комітету України [6], щорічно близько 60 % порушень антимонопольного законодавства чиняться природними монополіями. Негативною особливістю монополії є встановлення завищених цін на товари та послуги. Своєю чергою, це призводить до заборгованості споживачів, насамперед монополій інших галузей. Необхідне створення ефективної державного регулювання, яка б змогла підвищити ефективність їх функціонування. Можливе поєднання механізму державного регулювання із виділенням конкурентних сфер і переведення на ринкові умови господарювання [1, с. 55–57]. Економічними наслідками діяльності монополій можна вважати те, що монополіст витрачає менше на виробництво через зростання обсягів виробництва; монополіст може здійснювати великомасштабні дослідження; неефективна робота монополіста може призвести до підвищення ціни продукції; монополіст може зловживати своєю владою, встановлювати демпінгові ціни [3, с. 113–115].

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 %, здійснюється заборона зловживання монополістом своєю владою шляхом введення штрафних санкцій. Крім того, здійснюється регулювання природних монополій (цін і якості продукції) [3, с. 117–118].

Найпоширенішими в українській практиці, за інформацією голови Антимонопольного комітету України, є зловживання цінового характеру. Однак на вітчизняних ринках нерідко мають місце також інші типи зловживань, які завдають суспільству не меншої шкоди: дискримінаційні дії, спрямовані на здобуття конкурентних переваг; неправомірні обмеження попиту або пропозиції; створення бар'єрів для доступу на ринок потенціальних конкурентів або обмеження конкурентоспроможності наявних (табл. 1).

Таблиця 1

Розподіл зловживань монопольним становищем, виявлених і припинених протягом 2010–2015 рр., за основними типами (% загальної кількості) [7, с. 45]

Основі типи зловживань монопольним становищем	Роки					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Цінового характеру	60,7	58,4	67,3	71,6	66,8	66,9
Договірного характеру	28	28,8	15,7	2,4	3,6	1,9
Спрямовані на обмеження пропозиції або попиту	6,8	10,9	10,4	9,5	11,4	6,2
Інші	4,5	1,9	6,6	16,5	18,2	25

Ситуація в Україні ускладнюється тим, що існує значна частина ринків, на яких суб'єкти господарювання можуть зловживати своєю владою. Так, 7,3 % – це ринки «чистої» монополії (частка найбільшого підприємства перевищує 90 %), 23,6 % – ринки з ознаками домінування (частка найбільшого підприємства коливається у межах 35–90 %), 9,6 % – ринки «жорстокої» олігополії (на яких частка 3 найбільших підприємств перевищує 50 %). Тим часом треба мати на увазі: навіть при частці фірми на ринку, що наближається до 100 %, фірма може бути позбавлена можливості реалізувати свою монопольну владу внаслідок короткостроковості цієї ситуації або тиску потенціальної конкуренції [5].

Доказом недосконалості державного регулювання діяльності монополій є зловживання своїм економічним положенням. За даними Антимонопольного комітету України, щорічно близько 60 % порушень антимонопольного законодавства чиняться природними монополіями [6]. В основному порушення стосуються питань ціноутворення та цінової дискримінації. Повністю усунути монополізм неможливо, можна тільки звузити його шляхом відокремлення ринків природних монополій від змішаних або впровадження нових технологій [5]. Закони України «Про обмеження монополізму та недопущення недобросовісної конкуренції у підприємницькій діяльності», «Про Антимонопольний комітет України», Державна програма демонополізації економіки і розвитку

конкуренції, Конституція України регулюють діяльність монополій [3, с. 37].

Висновки. Таким чином, на сьогодні існує проблема монополізму в Україні. Велика кількість монополістичних підприємств є збитковими, що негативно впливає на розвиток економіки в цілому. Тому необхідне ефективне регулювання діяльності монополістів, проведення антимонопольної політики, яка полягає у забезпеченні якості та конкурентоспроможності продукції та 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.

Сьогодні державі необхідно здійснювати активні антимонопольні заходи, які полягають у стимулюванні створення нових підприємств, у заохоченні підприємств інших галузей до виробництва монополізованих видів продукції, у полегшенні доступу інших фірм на монополізовані ринки. Здійснювати це можна за допомогою податків і процентних ставок, пільгового кредитування підприємств, які вступають на монопольні ринки.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Яхкінд В. П.

Література: 1. Косік А. Ф., Гронтковська Г. Е. Мікроекономіка: навч. посіб. Київ: Центр навч. літ., 2014. 416 с. **2.** Марцин В. Конкуренція як засіб антимонопольного регулювання товарних ринків та місце в ньому держави. *Економіка. Фінанси. Право.* 2011. № 10. С. 8–13. **3.** Гречко А. Об'єктивна необхідність реформування природних монополій в Україні (на прикладі системи залізничного транспорту). *Економіст.* 2015. № 6. С. 12. **4.** Филюк Г. Социально-экономические последствия монополии: теоретический и практический аспекты. *Экономика Украины.* 2008. № 1. С. 45. **5.** Антимонопольний комітет: офіц. веб-портал. URL: http://www.amc.gov.ua/amku/control/main/uk/publish/article/89514.

LA VALEUR DU SYSTÈME BANCAIRE DANS L'ÉCONOMIE DE MARCHÉ MODERNE

UDC 339.187.44(430)

A. Podoprigora

Etudiante de 3 année
Faculté informatique économique Université nationale d'économique de Kharkiv S.Kuznets

Annotation. *Cet actcle a dévoué du système bancaire, parce-que dans notre vie on rencontre souvent avec lui, mais on sait peu sur ce pour les hommes. Dans cet article on décrit l'histoire de développement le système bancaire et la rôle dans l'hommes vie.*

Les mots clés: *l'économie, la banque, le salle de marché, les finances, les devises.*

Анотація. *Цю статтю присвячено банківській системі, тому що в нашому житті вона часто зустрічається, але людству мало відомо про це. Розглянуто історію створення розвитку банківської системи та її роль у житті людства.*

Ключові слова: *економіка, банк, торговий зал, фінанси, валюти.*

Аннотация. *Эта статья посвящена банковской системе, потому что в нашей жизни она часто встречается, но людям мало известно об этом. Рассмотрены история создания развития банковской системы и ее роль в жизни человечества.*

© A. Podoprigora, 2017

Ключевые слова: *экономика, банк, торговая комната, финансы, валюты.*

Dans ces jours le rôle des banques dans l'économie était clair et bien établi tant que les marchés financiers étaient sous développés, car elles étaient les seules à pouvoir fournir des services de liquidité et de crédit aux entreprises et aux ménages.

Le développement sans précédent des marchés financiers, impulsé dès la fin des années 1970 dans les pays anglosaxons, a amené certains économistes à s'interroger sur la spécificité du financement bancaire par rapport au financement direct et sur la survie des banques traditionnelles. Plusieurs arguments ont été avancés.

La fonction du marché financier dans l'économie

Dans notre vie un marché est le lieu où se rencontrent une offre et une demande d'un certain bien. En l'espèce le bien dont il s'agit est l'argent.

Comme vous le savez, sur le marché des capitaux, les détenteurs de l'offre sont les agents dits "à capacité d'épargne positive", en l'occurrence les ménages essentiellement et aussi les entreprises, quoique cellesci préfèrent généralement réincorporer leurs bénéfices dans leur propre activité ou distribuer des dividendes à leurs actionnaires.

Les demandeurs sont d'une part les Etats, l'Etat providence moderne nécessitant des investissements considérables et d'autre part bien sûr les entreprises : ce sont les agents que l'on appelle "à besoin de financement".

A ce stade de la vie, la première pierre d'achoppement réside dans la possibilité qu'un échange ait effectivement lieu entre les agents à capacité de d'épargne et les agents à bes-oin de financement.

Vous avez raison, en effet pour que le marché fonctionne il faut non seulement que le bien, l'offre et la demande existent, mais aussi que les agents aient envie de procéder à l'échange !

Les agents à capacité d'épargne, les ménages rappelons-le, présentent une profonde méfiance pour le risque. Méfiance d'ailleurs justifiée par le sens commun, tout manuel du parfait boursicoteur qui se respecte commence par un avertissement enjoignant le lecteur de ne placer directement en Bourse que son superflu,c'est à dire ce dont il n'a pas besoin aujourd'hui et n'aura pas besoin demain.

Notamment dès lors l'essentiel de l'épargne dégagée par les ménages se trouve en dépôt sur des comptes à vue ou des comptes d'épargne où l'argent est immédiatement dispon-eble.

Par ce moyen ,en face, les agents à besoin de financement, à savoir les entreprises, souhaitent trouver des financements à long terme pour planifier leur développement.

La limite des agents à capacité d'épargne est généralement de quelques semaines à quelques mois. La limite des agents à besoin de financement est de plusieurs années . Cette différence est problématique.

Les banques. C'est ici qu'intervient une troisième catégorie d'agents économiques les banques. Les banques sont les seuls agents qui possèdent le pouvoir de transformer des ressources à très court terme : les dépôts à vue en emplois à moyen ou long termele crédit bancaire.

Les banques donc le pont nécessaire entre les ménages et les entreprises; historiquement' elles ont joué et jouent toujours un rôle essentiel dans le financement de l'économie.

Vous pensez que le pouvoir de création monétaire des banques n'est évidemment, et heureusement, pas infini. Il est aussi limité d'abord par le fait qu'une partie seulement du crédit octroyé restera sous forme de dépôt. Et le reste sera converti en monnaie fiduciaire (billets) par des retraits.

C'est tout d'ailleurs pour garantir la capacité des banques à faire face aux retraits que la banque centrale leur impose de bloquer un pourcentage de leurs dépôts sous forme de réserves obligatoires, non utilisables pour distribuer du crédit.

Donne taux de réserves obligatoires est un des instruments de contrôle par les banques centrales de la quantité de monnaie en circulation.

Beaucoup des banques, en particulier les banques d'affaires, interviennent aussi dans le financement à long terme des entreprises, mais ce n'est pas leur vocation première qui est plutôt de faire circuler l'argent.

Pour doter les entreprises en fonds propres, il faut bien sûr des agents économiques prêt à immobiliser de fortes sommes sur de longues périodes, en vue bien évidemment d'en retirer un bénéfice : des investisseurs.

Les salles de marché. Il y a un article sur encore, il faut parler de solvabilité des emprunteurs et rationnement du credit.

Il y a un article sur Bengt Holmström et Jean Tirole (1997)qui suggèrent que ce mécanisme de diversification reste toujours imparfait (à cause des corrélations entre les rendements des investissements bancaires).

Ils montrent alors la nécessité d'imposer aux banques un montant minimum de fonds propres proportionnel au

volume de leurs actifs risqués.

Cette recommandation est aussi conforme aux réglementations qui obligent les banques à posséder un montant minimum de fonds propres, montant qui dépend du volume et du risque des actifs détenus par la banque .De cette façon, on peut non seulement limiter la probabilité de faillite de la banque, mais inciter les actionnaires de celleci à surveiller étroitement la politique d'investissement de leur établissement.

En effet, comme dans toutes les relations prêteuremprunteur entravées par des problèmes d'asymétrie d'information, l'exigence d'un niveau minimum d'autofinancement donne à l'emprunteur des incitations à fournir les efforts nécessaires à la réussite de ses investissements, ce qui rassure les prêteurs.

Les risques liés à l'activité de transformation. Presqut tout les banques sont des entreprises fragiles, dont les faillites sont parfois très coûteuses pour leurs actionnaires, leurs clients, et souvent même pour les contribuables.

La raison fondamentale de cette fragilité est le système dit de réserves fractionnaires grâce auquel les banques transforment des actifs liquides de court terme en des actifs illiquides de long terme Cette activité de transformation, qui caractérise la banque tradition-nelle, est, de l'avis général, la principale cause de la fragilité du système bancaire.

Certains économistes renommés parmi lesquels: Adam Smith et plus récemment Milton Friedman et James Tobin ont préconisé d'interdire cette transformation en obligeant les banques à financer l'intégralité de leurs crédits par des ressources à long terme et à inv-estir l'intégralité de leurs dépôts à vue dans des titres liquides et sans risque. En résulterait une séparation stricte entre l'activité de dépôts réservée à des "banques de dépôts" et l'activité d'investissement réservée à des "banques d'investissements".

Le développement des activités de marché et hors-bila. Les chiffres qui viennent d'être mentionnés n'augurent probablement pas d'une disparition future des banques, mais plutôt d'une modification profonde de leur activité. Les banques se financent de plus en plus en émettant des titres et financent de plus en plus l'économie en achetant des titres.

Ce phénomène ne remet pas forcément en cause leur activité de transformation, car elles émettent beaucoup de titres de court terme (comme les certificats de dépôts) pour faire l'acquisition de titres de long terme.

Parallèlement, les banques ont énormément développé leurs activités hors-bilan (placement de titres, lignes de crédit, garanties, contrats sur taux d'intérêt ou taux de change, swaps, options, etc.).

Sous l'effet de la concurrence, elles réalisent désormais une part importante de leurs recettes dans des activités de services dont la rémunération se fait sous la forme de commissions et non plus sous la forme de marges d'intermédiation.

Conclusion. La littérature économique, après avoir opposé le financement des entreprises par le crédit bancaire (économie d'endettement) et le financement par l'émission de titres (économie de marché), tend désormais à attribuer un rôle complémentaire aux deux. Les études tendent à prouver que pour se développer une économie a besoin d'un marché financier actif et organisé et d'un système bancaire fiable. L'objectif de ce site n'est pas de discuter du pourquoi des marchés financiers et de leur rôle néfaste ou bénéfique. Le contenu se focalise plutôt sur le comment : qui sont les acteurs, comment ils interagissent, les produits financiers qu'ils négocient, les fonctions autour desquelles ils s'organisente.

L'encadrant – professeur Lamaachi M.

Literature: 1. URL: https://www-perso.gate.cnrs.fr/goux/exercice.htm. **2.** URL: http://materiel-pedagogique.com/Bancaire/page,10,5278-La_valeur_du_syst_me_bancaire_dans_l__conomie_de_march__moderne.html. **3.** URL: https://fr.wikipedia.org/wiki/Banque. **4.** URL: https://poldev.revues.org/966.

ОСОБЛИВОСТІ БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ПОДОЛАННЯ

УДК 331.56/.57(477)

Поздняк Д. А.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано особливості та проблеми зайнятості та безробіття в Україні. Запропоновано основні заходи щодо забезпечення повної зайнятості та шляхи вирішення проблем безробіття.*

Ключові слова: *безробіття, робоча сила, рівень безробіття, зайнятість, економічно активне населення, Міжнародна організація праці.*

Аннотация. *Проанализированы особенности и проблемы занятости и безработицы в Украине. Предложены основные меры по обеспечению полной занятости и пути решения проблем безработицы.*

Ключевые слова: *безработица, рабочая сила, уровень безработицы, занятость, экономически активное население, Международная организация труда.*

Annotation. *In the article analyzes the characteristics and problems of employment and unemployment in Ukraine. The basic steps to full employment and solutions to unemployment problem.*

Keywords: *unemployment, labor force, unemployment, employment, economically active population, ILO (international labour organization).*

Сфера праці – важлива та багатопланова галузь економічного та соціального життя суспільства. Вона охоплює як ринок робочої сили, так і її безпосереднє використання у суспільному виробництві. На ринку праці оцінюється вартість робочої сили, визначаються умови її найму. Крім того, ринок праці відображає основні тенденції в динаміці зайнятості, її основні складові тощо.

Безробіття являє собою серйозну макроекономічну проблему, що здійснює найбільш прямий і чутливий вплив на кожну людину. Втрата роботи для більшості людей означає зниження рівня життя і завдає серйозної психологічної травми. Тому питання безробіття, зайнятості економічно активного населення є актуальною темою для досліджень.

Значний внесок у дослідження проблем безробіття здійснили такі зарубіжні та українські вчені, як: Д. Ааронсон, К. Абрахам, Ш. Бланкарт, Дж. Кейнс, О. Купець, Е. Лібанова, І. Петрова, В. Покрищук, П. Самуельсон, Дж. Стігліц, С. Фішер та ін. Але в Україні питання безробіття потребує подальших досліджень, особливо у контексті поточної соціально-економічної, суспільно-політичної ситуації та безпеки в державі.

Головною метою цієї статті є дослідження питань безробіття в Україні, а також визначення напрямків подолання кризових явищ на ринку праці.

Безробіття – це соціально-економічне явище, за якого частина працездатного населення не може знайти роботу [2].

Безробітні, за визначення Міжнародної організації праці, – це особи у віці 15–70 років (у празездатному віці, що зареєстровані та незареєстровані в державній службі занятості), що одночасно відповідають трьом умовам: 1) не мають роботи (прибуткового заняття); 2) активно шукають роботу або намагаються організувати власну справу впродовж останнього місяця; 3) готові працювати впродовж двох найближчих тижнів [1, с. 4].

Проблема безробіття є однією з фундаментальних у розвитку і функціонуванні людського суспільства. Безробіття – це явище, яке властиве будь-якій формі суспільних відносин. При цьому стадія перехідного періоду неминуче викликає значне зростання рівня безробіття, про що свідчить, зокрема, досвід східноєвропейських країн, що пройшли або проходять шлях становлення ринкових відносин. Це ж підтверджує і практика суспільно-економічних перетворень в Україні.

В науці класично виділяють такі види безробіття: циклічне (кон'юнктурне) безробіття, що виникає внаслідок коливань економіки. У фазі рецесії підприємства звільняють робочих і наймають їх на роботу в разі економічного підйому. Вважається, що кон'юнктурне безробіття зникає через 2–3 роки; фрикційне безробіття (тимчасове) виникає, коли люди тимчасово знаходяться без роботи в результаті зміни місця праці та професії. Цей вид безробіття виникає у короткостроковому періоді; структурне безробіття (технологічне) – виникає в результаті зміни структури економіки та викликане науково-технічним прогресом і відповідною зміною структури кадрів, на які є потреба.

© Поздняк Д. А., 2017

Природній рівень безробіття, своєю чергою, відповідає повній зайнятості та включає в себе фрикційне та структурне безробіття. Він обумовлений природніми причинами (міграцією, демографічними причинами і т. д.) та не пов'язаний з динамікою економічного зростання.

Рівень безробіття розраховується як відношення чисельності безробітних, які зареєстровані в державній службі зайнятості, до працездатного населення працездатного віку. За даними Державної служби статистики України, протягом 2010–2015 рр. кількість безробітного населення коливається трохи вище позначки в півмільйона осіб, дані наведено у табл. 1 [3].

Таблиця 1

Стан безробіття в Україні

№ з/п	Показник	Роки					
		2010	2011	2012	2013	2014	2015
1	Кількість зареєстрованих безробітних, тис. осіб	520,7	605,3	532,8	575,1	504,3	518,1
2	Чисельність населення, тис. осіб	45881	45761	45618	45541	45411	42912
3	Економічно активне населення працездатного віку, тис. осіб	20248	20225	20341	20426	19190	17051
4	Середня з/п, грн/міс.	1993	2389	2821	3085	3245	3650
5	Середній курс дол. США, грн	7,98	7,94	7,99	7,99	8,85	21,15
6	Прожитковий мінімум, грн	825	894	1017	1108	1176	1378
7	Рівень безробіття, %	8,8	8,6	8,1	7,7	9,7	9,5

З наведеної табл. 1 можна стверджувати, що підвищення рівня безробіття призводить до соціальної напруги та погіршення рівня життя людей, заподіює економічні, демографічні та соціальні втрати для суспільства. Але загалом його вплив на економічне та соціальне життя суперечливий: крім негативних і важких наслідків, потрібно зазначити і низку позитивних моментів, які слугують умовою зростання виробництва, появи нових підприємств, підвищення дисципліни й ефективності праці зайнятих. Позитивні наслідки безробіття такі:

1) соціальні: підвищення соціальної цінності робочого місця, збільшення особистого вільного часу та свободи вибору місця роботи, зростання соціальної значущості та цінності праці;

2) економічні: створення резерву робочої сили для структурної перебудови економіки, зростання конкуренції між працівниками, стимулювання підвищення інтенсивності та продуктивності праці, можливість для безробітного використати перерву в зайнятості для власного перенавчання та підвищення рівня освіти [6, с. 114–118].

Стан і тенденція офіційного рівня безробіття в Україні є дуже далекою від реальності ще й з інших причин. Статистика не враховує, що саме через відсутність роботи 7 мільйонів наших співвітчизників виїхали за кордон на заробітки, з них майже 3 мільйони – лише за один 2014 рік. Не включається до складу безробітних ні 2 мільйони селян, які живуть лише із присадибного господарства, ні ті, хто працюють не на повну ставку, ні ті, що мають тимчасові підробітки. Значна частина населення перебуває в умовах вимушеної неповної зайнятості. Лише чисельність працюючих у режимі неповного робочого тижня перевищує 2 мільйони осіб. Таким чином, за неофіційними даними, рівень безробіття складає приблизно 25 % [3, с. 25–28].

Безробіття, як свідчать багато соціологічних і соціально-психологічних досліджень, має виключно негативні соціальні наслідки для суспільства в цілому, окремих його груп і прошарків, для сімей, для кожної людини. Психологи та соціологи вказують на стійкий депресивний стан безробітних і їх схильність до підтримки різних радикальних течій у суспільному житті суспільства, особливо якщо людина звикла або хоче працювати.

Проблема високого фактичного рівня безробіття в Україні на фоні низьких соціальних стандартів і зростання цін і тарифів ризикує перетворитися із соціально-економічної проблеми у суспільно-політичну та стати каталізатором масових заворушень і закликів до насильницької зміни влади, особливо на фоні падіння довіри до неї.

Для уникнення негативного сценарію розвитку подій Україна має не так багато запобіжників, водночас як ризики, на жаль, мають тенденцію до зростання. Сьогодні з метою уникнення соціального вибуху держава має вдаватися до рішучих кроків, і ці кроки мають бути спрямовані на хоча б незначне підвищення рівня життя переважної більшості населення і ні в якому разі допущення його подальшого падіння. На фоні поточного стану та динаміки національної економіки, державних фінансів та наявного рівня доходів громадян і їх зайнятості ця проблема є дуже складною.

При цьому за діючої системи функціонування національної економіки та роботи державних органів управління ця проблема вирішеною бути вже не може: економіка все ще падає, експорт скорочується, дефіцит бюджету залишається значним, а витрати на підтримання заходів з безпеки значні та пріоритетні [6, с. 106–111].

Однак шанси на успіх ще є і криються вони в наведених нижче аспектах. По-перше, необхідно максимально усунути корупцію зі сфери державного управління. Це дозволить на 20–40 % скоротити витрати бюджетних

коштів, підвищити ефективність їх використання, а також оздоровити всю систему державної влади, включаючи підбір і розстановку кадрів, прозорість і ефективність прийняття управлінських рішень. Крім того, це оздоровить моральний клімат у суспільстві та буде сприяти підвищенню довіри до влади, що теж важливо.

По-друге, необхідно вжити невідкладних заходів щодо детінізації економіки. За оцінками експертів і керівництва країни, у тіні знаходиться близько половини економіки. Якщо детінізація несуттєво вплине на зайнятість і рівень доходів громадян, то на наповнення бюджетів усіх рівнів це вплине суттєво – сукупно може їх збільшити майже у два рази. На рівні держави це дозволить скоротити залежність від зовнішнього фінансування та згодом зменшить витрати на обслуговування зовнішнього боргу, а також підняти виплати найбільш незахищеним і вразливим верствам населення (пенсіонерам, інвалідам тощо) та спрямувати частину коштів на створення нових робочих місць, реалізацію важливих інфраструктурних проектів. Держава знає, де і за допомогою яких схем найбільш розповсюджене ухилення від сплати податків та інших обов'язкових платежів. Відомо також, що дерегуляція бізнесу та рівень зборів такий, що змушують його йти у тінь. Тут і треба концентрувати відповідні зусилля держави.

По-третє, необхідно максимально утримуватися від ескалації подій на Сході країни, оскільки така ескалація неминуче потягне за собою значне зростання бюджетних витрат.

По-четверте, важливим є також проведення збалансованої інвестиційної та податкової політики, що стимулює більш повне використовування наявних робочих місць, спрямування капітальних вкладень як у галузі, що перспективно розвиваються, так і у галузі традиційної зайнятості населення, введення системи стимулювання розвитку малого та середнього бізнесу, індивідуальної трудової діяльності.

По-п'яте, актуальним є регулювання пропозиції та підвищення якості підготовки фахівців через їх навчання, перепідготовки, перекваліфікації тощо [4, с. 6–7].

Крім того, необхідною умовою для успішної реалізації вищезазначених кроків є недопущення впливу представників великого бізнесу на хід реформ і прийняття управлінських рішень. На наше переконання, якщо так званий олігархат не буде усунутий від влади, то країна не зможе провести життєво важливі реформи, а соціально-економічна сфера й далі буде погіршуватися з усіма негативними наслідками [8, с. 752–755].

Таким чином, підсумовуючи викладене, ефективне вирішення проблеми безробіття в Україні потребує не лише комплексного використання заходів активної політики на ринку праці, а також і політичної волі для проведення кардинальних реформ в інших сферах життєдіяльності держави.

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

Література: 1. Волкова О. В. Ринок праці: навч. посіб. Київ: Центр навч. літ., 2012. 624 с. **2.** Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб./за ред. Г. В. Назарової. Київ: Знання, 2012. 573 с. **3.** Лихачева Г. О. Безробіття в Україні та перспективи її вирішення: навч. посіб. Київ: Центр навч. літ., 2014. 350 с. **4.** Маршавін Ю. Сучасні проблеми ринку праці України. *Праця і зарплата.* 2006. № 14 (690). С. 6–7. **5.** Державна служба статистики України: офіц. сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua. **6.** Семенова К. Д. Аналіз впливу економічної кризи на рівень безробіття в Україні. *Вісник соціально-економічних досліджень.* 2012. № 1 (44). С. 106–111. **7.** Фатєєнко Н. В. Соціально-економічні наслідки безробіття. *Формування ринкових відносин в Україні.* 2007. № 7–8 (71–75). С. 114–118. **8.** Ярова Л. Г. Аналіз рівня безробіття в Україні та напрямки його подолання. *Глобальні та національні проблеми економіки.* 2015. Вип. 4. С. 752–755.

ЕВОЛЮЦІЯ ЕКОНОМІЧНИХ ПОГЛЯДІВ НА ТЕОРІЮ КРИЗ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

УДК 330.34.01

Поклонський Е. В.

Магістрант 2 року навчання
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено еволюцію економічних поглядів на теорію криз. Проведено порівняльний теоретичний аналіз різних концептуальних підходів до суті, прояву та механізмів подолання економічних криз.*

Ключові слова: *криза, еволюція, еволюція поглядів, аналіз підходів, теорія.*

Аннотация. *Исследована эволюция экономических взглядов на теорию кризисов. Проведен сравнительный теоретический анализ различных концептуальных подходов к сути, проявления и механизмов преодоления экономических кризисов.*

Ключевые слова: *кризис, эволюция, эволюция взглядов, анализ подходов, теория.*

Annotation. *The evolution of views on economic theory of crises. A comparative analysis of different theoretical conceptual approaches to the point of display and mechanisms to overcome the economic crisis.*

Keywords: *crisis, evolution, evolution of views, analysis of approaches, theory.*

Актуальность. Сучасна Україна переживає дуже важливий і складний період розвитку. В останні п'ятнадцять-двадцять років відбулася кардинальна трансформація її економічного укладу, політичного устрою, змінилися культурні цінності переважно більшої частини населення. Пішли в минуле ідеологічні постулати, що визначали розвиток країни протягом десятиліть. У цій ситуації перед Україною стоїть завдання пошуку нових орієнтирів соціальної еволюції, нових економічних і політичних моделей та інститутів, адекватних викликам сучасності, саме тому розуміння сутності еволюції економічних поглядів на теорію криз є актуальною темою сучасності.

Аналізу сутності, проявів та механізмів подолання економічних криз присвячено наукові труди таких учених, як: К. Маркс, Р. Хоутрі, Й. Шумпетер, Е. Хансен, А. Пігу, У. Беджгот та ін.

Метою статті є узагальнення економічних поглядів на теорію криз у процесі їх еволюції з точки зору можливості здійснення управлінського впливу на кризові процеси

В науці мають місце досить суперечливі точки зору на причини економічних криз. І для цього є чимало об'єктивних передумов. Справа в тому, що ті ж самі фактори впливають на циклічність відтворення різні періодів досить по-різному, до того ж прояв їх в окремих державах має свої особливості. Багато економістів тривалість циклу пов'язують із науково-технічним прогресом (НТП). Активна частина основного капіталу морально застарівала протягом 10–12 років. Це вимагало її відновлення, що слугувало стимулом економічного пожвавлення. Оскільки вихідним поштовхом служить заміна устаткування й технологій, відновлення основного капіталу називають матеріальною основою економічного циклу. Наступні скорочення періодів циклу (з 10–11 років XIX ст. до 7–8 років у передвоєнні й 4–5 років у післявоєнні роки XX ст.) зв'язуються із прискоренням строків відновлення основного капіталу під впливом НТП у сучасному світі.

У К. Маркса була своя система поглядів не тільки на причини, що визначають тривалість циклів, але й на саму природу циклічності. Принциповою відмінністю точки зору К. Маркса в цій проблемі є те, що причини циклічності капіталістичного відтворення він вбачав у самій природі капіталізму, безпосередньо в протиріччі між суспільним характером виробництва та приватним характером присвоєння його результатів (рис. 1, 2) [1].

К. Маркс виділяв 4 фази циклу, що послідовно змінюють одна одного: криза, депресія, пожвавлення, підйом. У сучасній економічній літературі широко використовують термінологію, вироблену Національним бюро економічних досліджень США, відповідно до якої цикл включає такі 4 фази: криза, депресія (застій), пожвавлення і піднесення.

На графіку по горизонтальній осі відкладається час (t), по вертикалі – обсяг виробництва (Q). Зростаюча пряма ОА свідчить про постійне економічне зростання і розвиток ринкової економіки в цілому (рис. 1).

Якщо брати більше короткі проміжки часу, то динаміку розвитку ринкової економіки з урахуванням різних періодів може бути наведено іншим, більш точним графіком (рис. 2).

© Поклонський Е. В., 2017

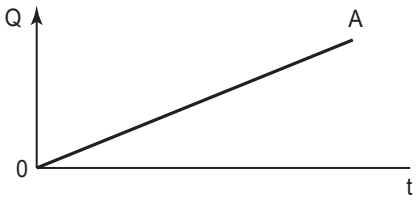


Рис. 1. **Графік постійного економічного зростання**

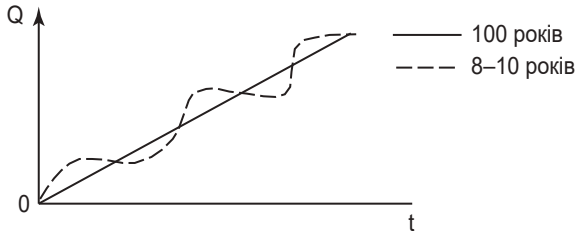


Рис. 2. **Динаміка розвитку ринкової економіки у різних періодах**

Під економічним зростанням прийнято розуміти збільшення обсягів товарів і послуг, вироблених за певний період.

Представники неокласичної й ліберальної шкіл висувають різні причини економічних криз, не пов'язуючи їх із природою капіталізму. Багато хто з них вважають причиною криз недоспоживання населення, що викликає надвиробництво. Послідовницею теорії недоспоживання була Джоан Робісон, лідер лівого кейнсіанства. Ліками від криз вважалося стимулювання споживання. Але виникаючий недолік споживання (платоспроможності) є скоріше слідством, ніж причиною криз [2].

Економісти, близькі до марксистської позиції, вважають причиною криз диспропорціональність, або «нерівновагу». Кризи обумовлені відсутністю правильних пропорцій між галузями, стихійними діями підприємців. Теорія нерівноваги сполучається з іншим розповсюдженим поглядом на кризи як на породження зовнішніх умов – політичних, демографічних, природних. Фон Хайек – прихильник ринкової волі та лютий супротивник державного втручання вважав, що кризи надвиробництва виникають через надлишкове фінансування з боку держави (дешевих кредитів, накачування попиту) [8].

Існує і психологічна теорія криз. На думку Й. Шумпетера, кожній фазі властива своя психологічна картина, що формує відношення до інвестицій. Паніка та розбрід кризового стану ведуть до застою капіталовкладень, підвищений настрій в умовах підйому стимулює гарячку [3].

Економічною наукою до теперішнього часу розроблений цілий ряд різних теорій, що пояснюють причини економічних циклів і криз. П. Самуельсон, наприклад, як найбільш відомі теорії циклів і криз у своїй книзі «Економікс» зазначає такі (табл. 1) [4].

Таблиця 1

Теорії появи кризи у різних фазах

Автори теорії	Назва та сутність теорії
Хоутрі Р.	Грошова теорія, яка пояснює цикл експансією банківського кредиту
Шумпетер Й., Хансен Е.	Теорія нововведень, що пояснює цикл використанням у виробництві важливих нововведень
Пігу А., Беджгот У.	Психологічна теорія, що трактує цикл як наслідок хвиль песимістичного й оптимістичного настрою, що охоплюють населення
Гобсон Дж., Фостер Дж. та ін.	Теорія недоспоживання, що вбачає причину циклу в занадто великій частці доходу, що припадає багатим і ощадливим людям, порівняно з тією, що може бути інвестована
Хайєк Ф., Мізес Л. й ін.	Теорія надмірного інвестування, прихильники якої вважають, що причиною рецесії є, скоріше, надмірне, ніж недостатнє, інвестування
Джевонс У.	Теорія сонячних плям – погоди – врожаю

Зазвичай виділяють чотири основні типи економічних циклів:

- короткострокові цикли Кітчина (характерний період – 3–4 роки);
- середньострокові цикли Жюгляра (характерний період – 7–11 років);

– ритми Коваля (характерний період – 15–20 років);

– довгі хвилі Кондратьєва (характерний період – 45–60 років) [5].

У циклах ділової активності виділяються чотири відносно чітко помітні фази: пік, спад, дно (або "нижча точка") і підйом; але найбільшою мірою ці фази характерні для циклів Жюгляра.

Підйом настає після досягнення найнижчої точки циклу (дна). Характеризується поступовим зростанням зайнятості та виробництва. Багато економістів вважають, що цій стадії притаманні невисокі темпи інфляції. Відбувається впровадження інновацій в економіці з коротким терміном.

Пік, або вершина циклу ділової активності, є "вищою точкою" економічного підйому. У цій фазі безробіття зазвичай досягає найнижчого рівня або зникає зовсім, виробничі потужності працюють із максимальним або близьким до максимального навантаженням, тобто у виробництві задіюються практично всі наявні у країні матеріальні та трудові ресурси. Зазвичай, хоча і не завжди, під час піків посилюється інфляція. Поступове насичення ринків посилює конкуренцію, що знижує норму прибутку та збільшує середній термін окупності. Зростає потреба в довгостроковому кредитуванні з поступовим зниженням можливостей погашення кредитів [6].

Спад (рецесія) характеризується скороченням обсягів виробництва і зниженням ділової та інвестиційної активності. Внаслідок падіння кон'юнктури спад зазвичай супроводжується зростанням безробіття і падінням завантаження виробничих потужностей. Офіційно фазою економічного спаду, або рецесією, вважають ситуацію падіння ділової активності, яка триває понад три місяці поспіль.

Дно (депресія) економічного циклу – це "нижча точка" виробництва і зайнятості. Вважається, що ця фаза циклу зазвичай не буває тривалою. Проте історія знає і винятки з цього правила. Велика депресія 1930-х років, незважаючи на періодичні коливання ділової активності, тривала майже десять років.

Виходячи з історичного досвіду, кризи, як правило, можна передбачити, спрогнозувати, а при бажанні й викликати; кризи можна прискорювати, випереджати, відсувати (запобігати), тобто кризові процеси певною мірою можуть бути керованими; також до криз можна й необхідно готуватися. Ефективне управління здатне прискорити вихід із кризи та мінімізувати її наслідки.

Існує можливість консервації кризових ситуацій на досить тривалий час. Загалом наслідки кризи найтісніше пов'язані з двома чинниками: причинами та управлінням кризовим і післякризовим розвитком. Наслідки кризи можуть приводити до різких змін чи м'якого тривалого та послідовного виходу. Післякризові зміни в розвитку бувають довгостроковими (наприклад, з повільним відновленням економіки) і короткостроковими (наприклад, із швидким відновленням економіки), якісними і кількісними, зворотніми та незворотніми. Причому вони можуть носити як позитивний, так і негативний характер для економічної системи.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Українська Л. О.

Література: 1. Бондар О. В. Ситуаційний менеджмент: навч. посіб. Київ: Центр учб. літ., 2012. 388 с. **2.** Кондратьев Н. Д. Проблемы экономической динамики. М.: Экономика, 1989. 369 с. **3.** Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. М.: Прогресс, 1978. 496 с. **4.** Самуельсон П. А. Економіка: в 2 т. М.: Алгон; Машиностроение, 1994. 740 с. **5.** Пуша М. С. Кризи в економіці: їх види, сутність та наслідки. *Управління розвитком.* 2013. № 3. С. 164–168. **6.** Антикризисное управление: учебник/под ред. Э. М. Короткова. М.: ИНФРА-М, 2009. 620 с. **7.** Білорус О. Г. Політекономія світ-системи фінансово-економічного глобалізму: нові тенденції та закономірності розвитку глобального фінансового сектора. *Фінанси України.* 2015. № 6. С. 7–14.

СУЧАСНІ ФОРМИ ТА СИСТЕМИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

УДК 331.23(477)

Поліщук М.

Студент 1 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проведений аналіз форм і систем заробітно плати в Україні свідчить, що на підприємствах України використовуються застарілі форми, які не спонукають робітників працювати ефективно. Треба використовувати досвід інших країн світу.*

Ключові слова: *організація заробітної плати, форми оплати праці, системи оплати праці, матеріальне заохочення, активізація персоналу, бальна система.*

Аннотация. *Проведенный анализ форм и систем заработной платы в Украине свидетельствует, что на предприятиях Украины используются устаревшие формы, которые не побуждают работников работать ефективно. Надо использовать опыт других стран мира.*

Ключевые слова: *организация заработной платы, формы оплаты труда, системы оплаты труда, материальное поощрение, активизация персонала, балльная система.*

Annotation. *The analysis of the forms and systems of wages in Ukraine shows that the Ukrainian enterprises used outdated forms on a payroll system that does not encourage employees to work efficient. Have used the experience of other countries in the world.*

Keywords: *organization of wages, form of remuneration, the wage system, material incentives, revitalization staff, point system.*

Постановка проблеми. У наш час в Україні більшість систем оплати праці, що використовуються на підприємствах, морально застаріли. Вони не враховують специфіки підприємства, заробітна плата досить часто не відповідає займаній посаді, тому питання застосування сучасних систем оплати праці є актуальними. Для того щоб сучасне підприємство було успішним у сучасних ринкових умовах, дуже важливою є правильна оплата виконаної роботи. На більшості успішних приватних підприємств спостерігається відхід від класичних погодинних і відрядних систем оплати праці, а перехід до принципово інших систем оплати праці. Використання інноваційних форм оплати праці дозволяє ефективно розвиватися підприємству, досягати високих економічних результатів. На сучасному етапі основним засобом формування такої зацікавленості виступає оплата праці, яка відображає кількість і якість витраченої працівником праці.

Проблеми, пов'язані із формами організації оплати праці, висвітлюються в роботах вітчизняних і зарубіжних учених, а саме: А. Базилюка, Д. Богині, Є. Бойко, С. Вовканича, В. Данюка, Г. Дмитренка, А. Калини, М. Карліна, А. Маршалла, Дж. Кейнса, П. Самуельсона, В. Майєра, А. Маслоу, К. Макконелл, Е. Мейо та ін. Проте, незважаючи на велику кількість досліджень, проблеми ефективності оплати праці не втрачають своєї актуальності та необхідності подальшого детального вивчення.

Мета статті: дослідження сучасних систем оплати праці, що застосовуються на підприємствах розвинутих країн, та можливостей їх застосування на підприємствах України.

Оплата праці є важливою складовою ринкових відносин. Вона є багатоаспектною категорію, яка відіграє значну роль у житті суспільства. З одного боку, оплата праці є основним джерелом доходу працівників, тому її величина характеризує рівень добробуту людини. На сьогодні в Україні відсутній механізм стимулювання до праці, яка би забезпечувала зростання добробуту населення та розвитку економіки країни.

В Україні використовуються: відрядна форма оплати праці, яка включає такі її системи: пряма відрядна, непряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна й акордна, а також погодинна форма оплати праці, до якої входять проста погодинна, погодинно-преміальна, оплата за посадовими окладами.

У сучасних умовах підвищення матеріальної зацікавленості працівників в ефективній роботі має ґрунтуватися на таких умовах оплати праці, які б максимально стимулювали збільшення обсягу продажу, товарів і послуг, підвищення рівня техніки, освіти і професійної підготовки, удосконалення організації виробництва та праці.

Згідно зі ст. 95 Кодексу законів про працю України законодавче встановлення мінімального рівня заробітної плати сьогодні є одним із основних елементів державного регулювання.

© Поліщук М., 2017

Підхід до визначення мінімальної заробітної плати істотно відрізняється в різних країнах залежно від їхнього економічного стану. В одних країнах розмір мінімальної заробітної плати орієнтується на прожитковий мінімум, в інших – на таку винагороду, що забезпечує працівникам і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень. Характерно, що в більшості країн із перехідною економікою, де, визначаючи рівень мінімальної заробітної плати, орієнтуються на прожитковий мінімум, вона виконує лише соціальну функцію захисту від бідності. Мінімальна заробітна плата, що встановлює захист прожиткового мінімуму, є перешкодою на шляху досягнення вищих заробітних плат [4].

З метою порівняльного аналізу розміру мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму в Україні за останні 14 років нами були розраховані та проаналізовані темп зростання мінімальної заробітної плати та відсоткове співвідношення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка співвідношення рівня мінімальної заробітної плати України та прожиткового мінімуму у 2005–2015 рр. [5]

Рік	Зарплата		Прожитковий мінімум, грн	Співвідношення до прожиткового мінімуму, %
	Мінімальна з/п одного працівника, грн	темп зростання до відповідного періоду попереднього року, %		
2005	237	128,10	362	90,45
2006	310	130,80	423	73,28
2007	375	120,96	465	80,64
2008	460	122,66	492	93,49
2009	605	131,52	592	102,19
2010	744	122,97	695	107,05
2011	922	123,92	839	109,89
2012	1004	108,89	934	107,49
2013	1118	111,35	1095	102,10
2014	1147	102,59	1108	103,51
2015	1218	108,94	1176	103,57

Як видно з розрахованих показників, розмір мінімальної заробітної плати постійно зростає. Слід зазначити, що заробітна плата, як і у попередні роки, залишається основним компонентом і джерелом доходів населення України: її частка у доходах становить 41,5 %.

У 2015 році мінімальна заробітна плата одного працівника, зайнятого в економіці України, становила 1218 грн, що на 6,2 % більше порівняно з минулим роком та у 5,1 разу – порівняно з 2004 роком. Це на 103,5 % більше, ніж розмір прожиткового мінімуму для працездатної особи в Україні, встановлений у 2015 році.

Слід зазначити, що розмір прожиткового мінімуму у 2015 році порівняно з 2004 роком збільшився у 3,2 разу. Якщо у 2004 році показник прожиткового мінімуму був на 125 грн більший, ніж середньомісячна заробітна плата в Україні, то у 2014 році цей показник на 39 грн менший, ніж середньомісячна заробітна плата.

Диференціальні системи заробітної плати передбачають застосування підвищених тарифних ставок (розцінок) для оплати праці працівників, які виконують і перевиконують високі норми. Невиконання норм оплачується по знижених ставках (розцінках). Ця система є подібною до відрядно-прогресивної, яка застосовується на підприємствах України, але без застосування регресивних розцінок, у разі невиконання запланованого або нормативного обсягу робіт.

Емпіричні системи заробітної плати передбачають коригування тарифної ставки при зростанні рівня виконання норм.

Комбіновані системи оплати праці, які поєднують у собі відрядну та погодинну форми оплати праці, при цьому заробітна плата складається з постійної та змінної частин.

Однофакторні системи заробітної плати передбачають зміну рівня заробітної плати тільки від одного фактора – виробітку. Вони застосовуються на підприємствах з низьким рівнем механізації і з високою питомою вагою ручної праці.

Багатофакторні системи заробітної плати являють собою різновид погодинної і відрядної оплати праці, які застосовуються у високомеханізованих виробництвах і передбачають застосування технологічних надбавок до норми часу, спрямовані на підвищення інтенсивності праці працівника.

Відрядно-прогресивні системи побудовані таким чином, що, починаючи з певного рівня виробітку, 100 % і вище (норма), праця робітника оплачується за підвищеною тарифною ставкою. Ці системи застосовуються і на підприємствах України [5].

Всі ці системи оплати праці мають на меті підвищення вмотивованості працівника та спрямовані на зростання результативності живої праці. Головним при цьому стає необхідність розрахунку граничної межі, яка співвідносила зростання продуктивності праці та збільшення заробітної плати.

Характерною особливістю сучасних систем оплати праці на Заході є значне поширення системи заохочення за впровадження різноманітних нововведень. Так, більшість західноєвропейських фірм формують преміальні фонди за створення, освоєння й випуск нової продукції, але їх розмір залежить від приросту обсягу продажу нової продукції, її частки у загальному обсязі виробництва. Причому розумова праця оплачується вище, ніж фізична. За даними спеціальних досліджень, заробітна плата працівників розумової праці у середньому перевищує заробітну плату робітників: у Німеччині – на 20 %, в Італії і Данії – на 22 %, у Люксембурзі – на 44 %, у Франції та Бельгії – на 61 % [3].

На підприємствах країн ЄС широкого розповсюдження набула індивідуальна оплата праці, яку слід використовувати як при регулярній оцінці досягнень персоналу (рейтинг працівників, безтарифні системи), так і за допомогою особливої структури тарифної системи («плаваючі» розряди) [4].

Оплата праці в США заснована на компетенції працівника, підвищеній увазі до його здібностей і його постійного розвитку, що особливо важливо в умовах економіки, заснованої на знаннях. До основних видів додаткової оплати праці в США відносять: премії залежно від отриманого прибутку підприємства, компенсаційні виплати при виході на пенсію, доплати за підвищення кваліфікації та стаж роботи, продаж працівникам акцій компаній, преміювання на свята, тринадцяту зарплату. Значну роль відіграє преміювання за раціоналізацію та винахідництво. Крім грошової винагороди, поширені пільги та безкоштовні послуги з фондів соціального споживання.

Висновки. На сьогодні складні економічні умови, певна дестабілізація економіки та її грошової одиниці змушують підприємства шукати шляхи зростання ефективності діяльності, у тому числі й оплати праці своїх працівників. У цих умовах заробітна плата повинна використовуватися як найважливіший засіб для стимулювання до зростання продуктивності праці, прискорення науково-технічного прогресу, поліпшення якості продукції, підвищення ефективності виробництва.

Удосконалення системи оплати праці повинно відбуватися в результаті оцінки величини робочої сили, в основі якої лежить вартість життєвих благ і послуг, необхідних для нормального життя працівника та членів його сім'ї, проте підвищення заробітної плати повинно природно ґрунтуватись на підвищенні продуктивності праці.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Бережна Н. І.

Література: 1. Ратне Г. Современные системы оплаты труда. URL: http://www.cfn.ru/management/people/motivation. **2.** Брезицька К. Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. *Управління розвитком.* 2012. № 8 (105). С. 30–31. **3.** Матюх С. А. Західноєвропейський досвід організації оплати праці. *Вісник ТУП.* 2014. Ч. 2. № 6. С. 155–160. **4.** Кокорев В. Мотивация в управлении: [курс лекций]. URL: http://diplomart.ru/library/l0012-0132-0700.html. **5.** Костишина Т. А. Чинники формування конкурентоспроможної системи управління оплатою праці. *Формування ринкової економіки.* Спец. вип.: Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. 2007. Т. 1, Ч. 1. С. 405–413.

УДОСКОНАЛЕННЯ ОЦІНКИ ЯКОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 005.95/.96:005.951:005.585

Полуляхова М. Ю.

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

Анотація. *Розглянуто методи оцінки якості персоналу на підприємстві. Виділено основні методи, що застосовуються на підприємствах України. Визначено основний метод, який найкраще зарекомендував себе у процесі оцінки якості персоналу.*

Ключові слова: *метод, оцінка якості, персонал, співробітники, колектив.*

Аннотация. *Рассмотрены методы оценки качества персонала на предприятии. Выделены основные методы, применяемые на предприятиях Украины. Определен основной метод, который лучше всего зарекомендовал себя в процессе оценки качества персонала.*

Ключевые слова: *метод, оценка качества, персонал, сотрудники, коллектив.*

Annotation. *Methods for assessing the quality of personnel in the enterprise. The main methods used in the Ukraine. Certainly basic method that has proved best in the quality assessment staff.*

Keywords: *method, quality assessment, personnel, staff team.*

На сьогодні вимоги до високої якості продукції та послуг передбачають такі ж вимоги до бізнес-процесів та якості обладнання, технологій та людських ресурсів. Для того щоб оцінити якість людського ресурсу, потрібно володіти методами оцінки персоналу.

Вивченням оцінки якості персоналу, а також дослідженням ринку праці у своїх працях займалися Назарова Г. В., Ачкасова О. В., Степанова Е. Р., Маркова Н. С., Ярмак О. В., Єрмоленко О. О., Цюрко І. А., Мішин О. Ю., Мішина С. В. Дослідження в цій сфері здійснювали також такі вчені, як Іванова-Швець Л. Н., Корсакова А. А., Тарасова С. Л., Мігус І. П. та Черненко С. А., Мельничук Д. П., Крушельницька О. В.

Спочатку потрібно розмежувати поняття атестації та оцінки персоналу. На відміну від атестації персоналу – процедури систематичної і формалізованої, оцінка діяльності персоналу – це аналіз ефективності працівника на конкретному робочому місці за певний період часу. Ця оцінка проводиться для визначення розподілу «зон найближчого розвитку» персоналу, а також із метою послідовного накопичення інформації, необхідної для прийняття подальших управлінських рішень. Питання оцінки персоналу досліджують багато вітчизняних і зарубіжних учених. Так, Деслер Г. вважає, що «оцінка персоналу» – це встановлення відповідності ділових та особистих якостей робітника вимогам посади або робочого місця. На думку Кібанова А. Я., оцінка персоналу – це економічно ефективні заходи соціально відповідного бізнесу, що допомагають реалізовувати мотивацію людини до праці, саморозвитку й особистих досягнень [3].

Для розуміння цього визначення треба звернути увагу на такі моменти: 1. оцінюється виключно ефективність діяльності співробітника, а не сам співробітник. На роботі не можна застосовувати критерій розподілу людей на поганих і хороших. Просто існують люди, чиї професійні, поведінкові й особистісні характеристики відповідають або не відповідають виконуваній роботі та займаній посаді 2. Діяльність співробітників важлива не сама по собі, а в цілях реалізації завдань організації. 3. В результаті оцінки відбувається накопичення інформації, яка потрібна для управління людьми. Оцінка поняття ширше, ніж атестація. Оцінка може бути формальною (формалізованою) і неформальною (неформалізованою) (наприклад, щоденна оцінка керівником підлеглого). Оцінка може здійснюватися як регулярно, так і нерегулярно, залежно від конкретних потреб компанії. Вона може переслідувати різні, іноді досить вузькі, цілі, необов'язково пов'язані безпосередньо зі стандартами роботи (психологічна оцінка, коригування, оцінка з метою посилення тиску або контролю, порівняння між собою діяльності різних працівників для прийняття адміністративних рішень тощо). Не завжди оцінка пов'язана зі стандартами роботи, особливо коли йдеться про психологічні характеристики й особливості особистості, вона, на жаль, має мало спільного зі стандартами роботи [2].

Кожна посада висуває певні вимоги до працівника. Оцінка співробітників, що займають різні посади, повинна базуватися на різних критеріях і стандартах.

Всі методи оцінки можна розділити на методи індивідуальної оцінки працівників, які засновані на дослідженні індивідуальних якостей працівника, і методи групової оцінки, які засновані на порівнянні ефективності

© Полуляхова М. Ю., 2017

працівників всередині. Багато методів оцінки, які використовуються сьогодні, виробилися ще в минулому столітті. Однак з часом ці методи зазнали значної трансформації.

Одним з методів систематичної оцінки персоналу є метод системної матричної оцінки співробітників у колективі. Системність полягає в тому, що проведення такої оцінки в колективі дозволяє одночасно оцінити відповідність співробітників за ефективністю роботи, орієнтацією на поточні та перспективні виробничі завдання. професіоналізмом, стилем роботи, соціальним відношенням і ранжувати ці критерії. Ця системність є принциповою цінністю цього методу. Цінність такого методу полягає в тому, що з його допомогою реально інтегруються корпоративні цінності, професіональні вимоги й особисті особливості співробітників. Також він дозволяє керівнику підрозділу впливати на формування колективу в потрібних напрямках і гнучко змінювати ці напрямки залежно від стану справ і мінливих для підрозділу завдань.

Хотілося б зупинитися на найбільш поширених методах оцінки персоналу, до яких належать такі:

1. Вивчення біографії.
2. Дані особистої справи.
3. Експертні оцінки (проводяться на основі обробки спеціальних анкет, які заповнюють на оцінюваного керівники, підлеглі та він сам (тристороння оцінка кадрів)).
4. Описовий метод оцінки (не передбачає чіткої фіксації результатів, а тому часто використовується як додаток до інших методів).
5. Метод класифікації (заснований на ранжуванні оцінюваних працівників за певним критерієм від кращого до гіршого з присвоєнням їм певного порядкового номеру).
6. Метод порівняння по парах (один із одним порівнюються фахівці у групі, що займають однакову посаду, після чого підраховується кількість разів, коли оцінюваний кращий у своїй парі).
7. Рейтинг або метод порівнянь (метод шкалювання особистих якостей працівника).
8. Метод незалежних суддів.
9. Виконання письмових завдань.
10. Усні екзамени.
11. Інтерв'ю.
12. Метод анкетування.
13. Тестування.
14. Метод ділових ігор.
15. Метод оцінки досягнення цілей.
16. Графологічні бюро (аналізують професійні й особисті якості працівників за їх почерком) [2].

Окремо хотілося б назвати 4 найбільш популярні методи для оновлення структури персоналу, комплексної оцінки, які ми виокремили, аналізуючи всі методи взагалі, оскільки вони найбільше використовуються в практиці роботи підприємств та організацій. Зокрема, метод «360 градусів» використовується для оцінки рівня професіоналізму спеціалістів, фахівців і керівного персоналу. Він дає системну оцінку наявних якостей і компетентностей працівників. Метод оцінки на основі моделей компетентності використовується здебільшого на виробничих підприємствах з метою оцінки якості робітників і спеціалістів. Метод центрів оцінки допомагає оцінити окремі, конкретні поведінкові особливості персоналу. Метод KPI's прийшов до України від американських учених. З його допомогою визначають саме ефективність роботи персоналу на базі розроблених критеріїв та показників, якими ці критерії оцінюються, тому його найбільш широко використовують компанії всіх напрямків бізнесу. Саме ці методі в теперішній час отримали широке поширення на практиці. Далі хотілося б дати більш детальну оцінку кожного методу:

1. Метод «360 градусів». Співробітник оцінюється своїм керівником, своїми колегами та своїми підлеглими. Конкретні форми оцінки можуть змінюватися, але не всі, хто оцінює, заповнюють однакові бланки. Мета методу – отримати всебічну оцінку.

2. Метод оцінки на основі моделей компетентності. Компетентність – це міра здібності підготовленого працівника досягати потрібного результату діяльності під час виконання виробничих завдань (в межах кваліфікації) [5]. Моделі компетенцій описують інтелектуальні та ділові якості працівника, його навички міжособистісної комунікації, необхідні для успішної професійної діяльності в рамках наявної в організації корпоративної культури. Різниця між необхідним і наявним рівнем компетентності стає основою для розробки індивідуальних планів професійного розвитку, виконання цих планів, що знаходить вираз у конкретних результатах професійної діяльності, та є предметом оцінки та самооцінки, а також незалежної експертизи.

3. Метод центрів оцінки. Ассессмент-центр, або центр оцінки, – це технологія або серія процедур, що забезпечує точну й об'єктивну оцінку реальних менеджерських навичок і потенціалу управлінського розвитку спів-

робітників. Assessment Center – це технологія оцінки персоналу, широко використовувана у світі. Починаючи з 1960 року більшість американських корпорацій (наприклад, «IBM», «Стандарт ойл оф Огайо», «Сірс Робакс») створили власні центри оцінки персоналу [4]. Процедура ассессмент-центру передбачає створення бізнес-кейсів і вправ на моделювання управлінських і робочих ситуацій, за допомогою яких проявляються поведінкові індикатори оцінюваних компетенцій. Assessment у перекладі з англійської мови означає «оцінка, визначення цінності, вартості».

4. Метод KPI's (система фінансових і нефінансових показників, яка допомагає оцінити поточну ситуацію у стратегічній перспективі, домогтися вимірювання та досягати поставлених цілей [2].

Таким чином, оцінка персоналу є однією з найважливіших складових системи управління персоналом. На підприємствах України для оцінювання персоналу все ще характерними є некомплексність; брак систематичності та регулярності у застосуванні процедур оцінювання. До характерних ознак чинних в Україні систем оцінки персоналу слід віднести й орієнтацію на спрощені процедури оцінки. Тому для підвищення ефективності оцінювання персоналу необхідно: поширення сучасних методів оцінки на всі категорії персоналу; розширення доступу персоналу до результатів його оцінки; активне включення персоналу в процес його оцінки через залучення до самоаналізу діяльності та розробки заходів із поліпшення роботи; розширення кола оцінювачів, у ролі яких, крім безпосереднього керівника, часто виступають вищі менеджери, колеги по роботі, підлеглі. Тож на основі зазначеного вище аналізу методів оцінки якості персоналу хотілося б окремо зазначити метод оцінки на основі компетенцій. Автор був ознайомлений з цим методом під час практики на ТОВ «Мерефянська скляна компанія». Зазначений метод розроблений і впроваджений з 2012 року, за цей час позитивно зарекомендував себе. На базі цього методу було сформовано систему якості персоналу. Це дало змогу знизити плинність кадрів і збільшити продуктивність праці.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Назарова Г. В.

Література: 1. Формування професійних компетентностей в умовах інформаційної економіки: монографія/за ред. В. С. Пономаренко, Г. В. Назарова, К. Г. Наумік та ін. Харків: Вид-во ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. 220 с. **2.** ООО «Рынок Медиа» // Руководство директора по персоналу: бизнес-энциклопедия. Киев, 2011. **3.** Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация: учеб. пособие. М.: Экзамен, 2005. 207 с. **4.** Неплюева А. ASSESSMENT CENTER: технология оценки и развития персонала. *Справочник кадровика.* 2004. № 1. С. 90–92. **5.** Смаль С., Евдокимов А. Карты компетентности в системе профобучения ООО «МедиаПро». *Менеджер по персоналу.* 2015. № 11 (28). С. 24.

ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

УДК 331.08:33.012.23

Помеліло А. С.

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

Анотація. *Досліджено стан системи мотивації праці персоналу в підприємницькій діяльності. Визначено ключові проблеми системи мотивації в Україні. Запропоновано рекомендації щодо їх усунення, виходячи з досвіду зарубіжних країн.*

© Помеліло А. С. , 2017

Ключові слова: *мотивація, персонал, ефективність, стимулювання, заробітна плата.*

Аннотация. *Исследовано состояние системы мотивации труда персонала в предпринимательской деятельности. Определены ключевые проблемы системы мотивации в Украине. Предложены рекомендации по их устранению, исходя из опыта зарубежных стран.*

Ключевые слова: *мотивация, персонал, эффективность, стимулирование, заработная плата.*

Annotation. *The article examines the state of the system of labor motivation of personnel in the business. Identified the key problems of the motivation system in Ukraine. The proposed recommendations for their elimination based on the experience of foreign countries.*

Keywords: *motivation, personnel, efficiency, incentives, wages.*

Успішне функціонування будь-якого підприємства, незалежно від його сфери діяльності, неможливе без висококваліфікованих та ефективно працюючих кадрів. Однак навіть при вдало сформованому колективі не можна забувати про те, що персонал потребує постійної мотивації. Тому проблема забезпечення дієвого та результативного функціонування системи мотивації персоналу на вітчизняних підприємствах є особливо актуальною для нашої країни, яка знаходиться на шляху економічних перетворень і реформ. Переглянути систему мотивації та приділити більшу увагу її проблемам змушують такі фактори, як спад виробництва, пасивність у здійсненні структурної перебудови економіки та відсутність інтересу у персоналу в результатах праці.

Проблеми мотивації праці висвітлено у наукових працях вітчизняних вчених, таких як: К. В. Ковальська [1], В. В. Заяц [2], С. Р. Дерев'янко [3], О. І. Криворотько [4], Н. П. Базалійська [5].

У той же час з науково-практичної точки зору недостатньо дослідженою є проблема формування ефективної системи мотивації персоналу підприємств України у сучасних умовах господарювання.

Головною метою цього дослідження є проведення аналізу діючої системи мотивації на вітчизняних підприємствах, визначення основних проблем системи мотивації та стимулювання праці в Україні, запропонування заходів рішення проблем з урахуванням досвіду зарубіжних країн.

В умовах стрімкого розвитку економіки перед підприємствами стоїть задача удосконалювати та збільшувати потенціал працівників для того, щоб своєчасно реагувати на зміни, передбачати та випереджати їх. Сучасні менеджери повинні регулярно корегувати систему мотивації персоналу, тобто адаптуватися до нової ринкової кон'юнктури. Керівництво не завжди чітко уявляє, які саме мотиви стимулюють їх підлеглих до продуктивної праці, і часто перебільшують значущість для них таких фундаментальних мотивів, як заробітна плата, безпека, стабільність, і недооцінюють внутрішні стимули – самореалізацію, творчість, прагнення до значних результатів. Ця проблема характерна для багатьох організацій по всьому світі [2, с. 527–528].

Мотивація – це процес, який характеризується спонуканням особи до праці, спрямований на досягнення та задоволення особистих потреб та цілей організації [1].

Необхідно зазначити, що ситуація, яка склалась на українських підприємствах через пострадянський лад керування та особливо загострилась через економічну кризу, негативно впливає на розвиток підприємницької діяльності в країні [6]. В складних сучасних умовах економічного спаду та пов'язаною з цим високою конкуренцією саме добре спланована система мотивації персоналу підприємства дозволила б суттєво підвищити ефективність роботи персоналу та збільшити обсяги продажу, покращити виробничий процес та обслуговування клієнтів, без величезних матеріальних затрат із боку компанії [2].

Вдосконалення системи мотивації працівників підвищить ефективність діяльності підприємства і зможе дати:

- зростання результативності роботи персоналу;
- стрімке досягнення цілей підприємства;
- зв'язок результативності роботи співробітників із оплатою та нематеріальним стимулюванням;
- прозорість системи заохочування;
- зниження плинності кадрів;
- поліпшення психологічного клімату;
- покращення командної роботи [7].

В Україні існує безліч проблем, що стосуються мотивації персоналу: відсутність перспектив кар'єрного зростання, проблема взаємовідносин із керівництвом, незадоволеність розміром заробітної плати та умовами праці тощо.

На шляху до вирішення цих питань стоїть небажання управлінського персоналу звертати увагу на умови життя та праці людей, які безпосередньо формують прибуток організації. При коректному застосуванні нестан-

дартних мотивуючих інструментів підприємство створює собі репутацію організації, в якій до працівника ставляться не як до «сірої маси», а як до особистості. У такій компанії кортить працювати і розвиватися разом з нею. Тому, з огляду на вищесказане, необхідно виділити такі проблеми мотивації праці на вітчизняних підприємствах:

– не береться до уваги індивідуальність кожної людини, внаслідок чого керівник не в змозі визначити ті чинники, які впливають на підвищення якості праці робітників;

– не надається достатньої уваги покращенню психологічного клімату в колективі;

– відсутня пряма залежність розміру премії від конкретних результатів роботи працівників [2].

На жаль, на багатьох вітчизняних підприємствах ще застосовуються примітивні системи мотивації, які не сприяють динамічному економічному зростанню внаслідок недовикористання трудового потенціалу своїх робітників [6].

В Україні, яка володіє визнаним у світі кадровим й інтелектуальним потенціалом, підприємства роблять величезну помилку, нехтуючи нестандартними інструментами мотивації, роблячи основний акцент на маніпулюванні заробітною платою – підвищуючи або знижуючи її залежно від успіхів організації на ринку. У наш час тільки крупні компанії надають своїм працівникам, окрім високої заробітної плати, ще й привабливий соціальний пакет, який покриває частку життєво необхідних витрат людини. Однак часто навіть це не влаштовує молодих працівників: вони прагнуть бачити перспективу кар'єрного зростання в цій компанії, а якщо ж ні, то, як показує практика, вони шукають інше місце роботи [5].

В більшості країн світу мотиваційні системи отримали велике значення, тому доцільно було б задіяти зарубіжний досвід при створенні ефективної системи мотивації на українських підприємствах. З усього різноманіття моделей систем мотивації праці найбільш розповсюдженими є: японська, американська та англійська моделі.

Японська модель мотивації ґрунтується на трьох факторах: професійна майстерність, вік і стаж роботи. Вік і стаж є базисом для встановлення традиційної персональної ставки, а професійний розряд і продуктивність праці є основою для нарахування трудової тарифної ставки, яка має назву «ставка за кваліфікацією». Трудова ставка не допускає можливість автоматичного зростання заробітної плати без підвищення кваліфікації працівника та збільшення його трудового внеску, тим самим примножуючи мотивацію до праці.

Своєю чергою, американська модель тримається на матеріальних стимулах. Різноманітні варіанти погодинної системи оплати праці з нормованим завданням і всілякі форми преміювання отримали найбільшого розповсюдження. Завдяки періодичній атестації робітників, на осові якої формується рівень оплати праці на наступний період, досягається гнучкість системи оплати праці. Як правило, заробітна плата переглядається кожні три місяці в перший рік роботи, потім раз у півроку або рік.

В той же час у Великобританії існують дві модифікації системи оплати праці, які залежать від прибутку підприємства:

– грошова, основу якої становить регулярна доплата відповідної частки прибутку до встановленої заробітної плати;

– акціонерна, яка передбачає часткову оплату у вигляді акцій.

Крім того, заробітна плата на деяких підприємствах Великобританії не є стабільною, а залежить від прибутку підприємств [4].

Сьогодні на більшості українських підприємствах використовуються лише окремі елементи системи мотивації. Традиційно ці елементи не поєднані між собою, тому така система не має комплексного характеру. Також вона має поточний, короткотерміновий характер, не націлена на майбутнє [3].

Виходячи з вищенаведеної інформації, доречним може бути запровадження таких заходів з покращення системи мотивації персоналу на українських підприємствах:

1) впровадження показників залежності розмірів заробітної плати від оцінки особистого внеску та професійних якостей окремого робітника (коефіцієнтів трудової участі);

2) виплата премій за виконання норм підприємством загалом, а не одного працівника;

3) участь працівників у власності підприємства через надання акцій;

4) стимулювання вільним часом, тобто за підсумками роботи кожного працівника (можуть бути надані за бажанням відгули, додаткові вихідні).

Висновок. Нині в нашій країні немає оптимальної системи мотивації працівників. Враховуючи особливості економічного та функціонального розвитку України, можна дійти висновку, що час мотивації, заснованої лише на грошовому заохоченні, поступово йде в минуле. Варто орієнтуватися на світовий досвід і запозичувати найкращі мотиваційні підходи, адже в сучасних умовах господарювання вітчизняні компанії найчастіше використовують

систему штрафів і санкцій, а всі мотиваційні стимули зводять до видачі заробітної плати та незначних премій на свята. Насправді такий погляд на мотивацію дуже вузький, необхідно дивитись ширше.

Сучасний роботодавець може збудувати ефективну систему мотивації персоналу, здатну не купувати лише час працівників, а купувати виключно ефективний результат їх праці. У подальших дослідження доцільно розглядати розроблення комплексної системи мотивації та її вплив на підвищення рівня продуктивності праці на вітчизняних підприємствах.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Гонтарева І. В.

Література: 1. Ковальська К. В., Рак Р. В. Нові підходи до мотивації персоналу в стратегічному управлінні корпораціями. *Формування ринкових відносин в Україні.* 2010. № 1. С. 29–33. **2.** Заяц В. В., Гордієнко О. М. Стимулювання і мотивація праці. *Молодіжний науковий вісник УАБС НБУ.* 2013. № 4. С. 526–536. **3.** Дерев`янко С. Р., Левченко М. С. Досвід мотивації праці в Україні та світі. *Науковий клуб «Sophus».* 2014. № 2. С. 75–81. **4.** Криворотько О. І. Дослідження зарубіжного досвіду мотивації персоналу для використання в українських умовах. *Держава та регіони.* 2013. № 2 (71). С. 151–154. **5.** Базалійська Н. П., Казановська М. П. Стан системи мотивації персоналу на вітчизняних підприємствах. *Всеукраїнський науково-виробничий журнал.* 2013. № 43. С. 103–105. **6.** Сардак С. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств. *Україна: аспекти праці.* 2010. № 6. С. 45–51. **7.** Лещенко Л. О. Мотивація праці як фактор підвищення прибутковості виробництва. *Ефективна економіка.* 2016. № 4. С.15–18.

ДОСВІД КРАЇН СВІТУ У ФОРМУВАННІ ТА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

УДК 331.101.262

Пономарева А. М.

Студент 1 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Аналіз сутності людського капіталу, його формування свідчить про необхідність використання досвіду зарубіжних країн у сфері інвестування професійної підготовки працівників; використання не тільки державних, а й власних коштів фірм і рабоітників на розвиток якісних характеристик людського капіталу.*

Ключові слова: *людський капітал, інвестиції в людський капітал, економіка знань, інноваційна економіка.*

Аннотация. *Анализ сущности человеческого капитала, его формирования свидетельствует о необходимости использования опыта зарубежных стран в сфере инвестирования профессиональной подготовки работников; использования не только государственных, но и собственных средств фирм и работникив на развитие качественных характеристик человеческого капитала.*

Ключевые слова: *человеческий капитал, инвестиции в человеческий капитал, экономика знаний, инновационная экономика.*

Annotation. *The analysis of the essence of human capital formation it demonstrates the need to use the experience of foreign countries investing in training employees; use not only state, but also its own funds raboitnikiv companies and the development of quality human capital characteristics.*

Keywords: *human capital, investment in human capital, knowledge economy, innovation economy.*

© Пономарева А. М., 2017

На сучасному етапі формування нової економічної моделі України розвиток і формування людського капіталу стає все більш важливим, бо від нього залежать основні чинники економічного зростання. На сьогодні вчені-економісти всього світу дійшли висновку про необхідність зміни сучасної економічної системи, яка породжує чималі соціально-економічні загрози для населення й не враховує саме людський чинник. В основі нової економічної моделі мають бути покладені невичерпні та гнучкі ресурси, якими в наш час є знання, інтелект і творчий потенціал людини. Виходячи з цього, Україні потрібно розробити таку стратегію залучення людського капіталу до економічної діяльності, яка би сприяла стабільному та прогресивному економічному зростанню. В умовах переходу до постіндустріального суспільства поступово, але істотно змінюються усі параметри людського розвитку, а водночас із ними й система продуктивних сил. На перше місце серед чинників виробництва виходить людський капітал. Питання людського капіталу вивчалось такими видатними вченими, як Т. Шульц, Г. Беккер, Е. Денісон, Р. Солоу, Дж. Кендрік, М. Фішер, М. Блауг, Л. Туроу, С. Кузнець, С. Фабрикант, Р. Лукас. Серед українських учених теорією людського капіталу займалися Н. Голівкова, В. Антонюк Г. Прошак, О. Стефанішин та ін. І хоча в останній час ця тема турбує багатьох, залишаються не до кінця вивчені питання сутності людського капіталу, ефективність інвестицій у людський капітал, його значення для України.

Метою цієї роботи є дослідження еволюції теорії людського капіталу, визначення значення цього фактора виробництва для світу та України і шляхи його формування. В роботі використано такі методи: статистичний аналіз, метод поєднання історичного та логічного, діалектичний метод, метод наукової абстракції тощо.

Концепція людського капіталу базується на досягненнях інституціональної теорії, неокласичної теорії, неокейнсіанства й інших економічних теоріях. Її поява стала відповіддю економічної та суміжних з нею наук на затребуваність реальної економіки та життя. Виникла проблема поглибленого розуміння ролі людини та накопичених результатів її інтелектуальної діяльності на темпи та якість розвитку суспільства й економіки. Поштовхом до створення теорії людського капіталу стали статистичні дані зростання економік розвинених країн світу, які перевищували розрахунки, що базуються на врахуванні класичних чинників зростання [5, с. 28].

Людський капітал являє собою сукупність здібностей людини, які тісно пов'язані з його діяльністю. Однією з найважливіших властивостей людського капіталу є те, що він перебуває в безперервному розвитку. Людина здатна у відповідних межах керувати своїм розвитком, застосовуючи саме ті здібності, які в цьому випадку найбільш необхідні. Виокремлюють такі види здібносей:

– інтелектуальні, які виявляються в здатності людини аналізувати й узагальнювати інформацію, яку вона має, та ту, яка надходить;

– трудові, серед яких переважають здібності обробки інформації щодо конкретних питань, за якими людина має вже достатньо інформації;

– фізичні, пов'язані зі здійсненням скоординованого впливу безпосередньо на предмети праці;

– інші здібності, пов'язані з тим, що деякі люди мають специфічні якості значно більшою мірою, ніж інші [6, с. 3].

У національному багатстві країн Великої сімки та ЄС на початку XXI ст. частка людського капіталу становила 78 % (59 % світового підсумку) порівняно з 50 % і 11 % відповідно, що припадали на країни СНД [4]. Людський капітал як частину сукупного капіталу суспільства, що є накопиченими витратами на загальну освіту, спеціальну підготовку, охорону здоров'я, переміщення робочої сили, методологічно доцільно класифікувати за видами інвестицій, вкладених у людський капітал.

Відповідно до даних Світового банку, до 2025 р. населення України зменшиться до 37 млн. А в ООН стверджують, що до середини нинішнього століття у нашій країні проживатиме лише 26 млн осіб. Прогнози українських демографів більш оптимістичні. В Інсти¬туті демографії та соціальних досліджень НАНУ підрахували, що в 2025 р. та 2050 р. в Україні за серединними показниками проживатиме, відповідно, 42,3 та 37,7 млн осіб. За даними Доповіді про розвиток людини в 2010 р., Індекс розвитку людського потенціалу (ІРЛП) України підвищився з 0,69 у 1990 р. до 0,71 у 2010 р., помістивши нашу країну на 69 місце серед 169 країн (разом з Гонконгом). Взагалі з 1990 року середнєсвітовий ІРЛП зріс на 18 % та на 41 % порівнян з 1970 р. Однак це зростання відбулося завдяки розвинутим та економічно сильним країнам, що розвиваються. Зараз близько 1,7 млрд людей в 104 країнах живуть в умовах багатомірної бідності, тобто в умовах значного відставання не менше треті показників забезпечення здоров'я, освіти та рівня життя. Проте це спричинила і світова фінансово-економічна криза, через яку 34 млн людей лишилися без роботи та 64 млн почали жити на дохід, менший, ніж 1,25 дол. США в день [5, с. 33]. Саме людський капітал є найвагомішим ресурсом інформаційної економіки, економіки знань. Так, за окремими підрахунками учених, на початку XXI ст. вартість сукупного національного багатства всіх країн світу складала 550 трлн дол. США, з яких 365 трлн сформовані завдяки людському капіталу, а на природний та відтворювальний капітал припадало 90 та 95 трлн дол. США відповідно [1, с. 65]. До складових людського капіталу відносять: капітал освіти – інтелектуальний капітал; капітал здоров'я; капітал культури (споживчий і високодуховний); капітал соціально-психологічний [2, с. 192]. Однією з умов є забезпечення стабільного та прогресивного зростання обсягу реального ВВП у кожному регіоні й в усій країні в цілому. Досвід розвинених країн свідчить, що високі темпи

економічного зростання призводять по появи сприятливих можливостей підвищення рівню освіти й зміцнення його здоров'я.

Таблиця 1

Динаміка витрат Державного бюджету України на розвиток людського капіталу [4]

Стаття витрат	2012		2013		2014		2015	
	млн грн	питома вага, %	млн грн	питома вага, %	млн грн	питома вага, %	млн грн	питома вага, %
Видатки, всього	309203,7	100%	307399,4	100%	377842,8	100%	416853,6	100%
З них								
Охорона здоров'я	33559,9	10,9	36564,9	11,9	44745,4	11,8	48961,6	11,7
Духовний і фізичний розвиток	7916,1	2,6	8330,2	2,7	11525,4	3,05	10754,9	2,6
Освіта	60954,4	19,7	66773,6	21,7	79826,0	21,1	86253,6	20,6

Як свідчать дані табл. 1, найвищою серед напрямків фінансування людського розвитку є частка державних витрат на освіту.

Проте питома вага витрат держави на освітню галузь у 2015 році мала тенденцію до зниження на 0,5 % порівняно з 2014 р. та на 1,1 % порівняно з 2013 р. Питома вага витрат держави на охорону здоров'я та духовного і фізичного розвитку у 2015 р. також зменшилася на 0,1 та 0,405 % відповідно порівняно з 2014 р. Проте формування та розвиток людського капіталу повинні відбуватися не лише за рахунок держави, а й за участю підприємств, установ, організацій, які споживають цей капітал у процесі своєї діяльності [1, с. 64].

Проаналізувавши досвід економічно розвинутих країн світу у сфері інвестування професійного розвитку (табл. 2), ми дійшли висновку, що основними напрямками ефективної державної політики у цій галузі є:

– фінансова підтримка або повне фінансування за рахунок коштів державного чи місцевих бюджетів навчання за найбільш актуальними у сучасних умовах професіями на ринку праці;

– чіткий контроль із боку держави процесів інвестування у людський капітал підприємствами всіх видів економічної діяльності [4];

– паритетне фінансування витрат на професійний розвиток персоналу державою, роботодавцем та організаціями профспілок;

– податкове стимулювання підприємств, які здійснюють інвестування у людський капітал, насамперед інвестування професійної підготовки та працевлаштування молоді [6, с. 5].

Таблиця 2

Досвід зарубіжних країн у сфері інвестування професійної підготовки працівників [2, с. 77]

Україна	Державна підтримка інвестування у професійний розвиток	Податкова та фінансова політика у сфері професійного розвитку	Розмір внесків на формування фондів професійного навчання
Великобританія	Уряд фінансує програми, спрямовані на присвоєння професійної кваліфікації	Підприємства перераховують кошти у фонди професійного навчання	Не менше 1 % фонду оплати праці
Данія	Державні гарантії на професійне навчання	Навчання здійснюється організацією національного ринку праці, а фінансування надається державою	Підприємства та працівники сплачують 8 % валового фонду оплати праці
Нідерланди	Фінансування початкової професійної освіти за рахунок державних коштів	Податкові пільги для підприємств, що здійснюють профпідготовку	Розмір внеску визначений у колективному договорі
США	Субсидіювання кожного штату для забезпечення профпідготовки незайнятого населення	Підприємства, що інвестують кошти на профрозвиток молоді, повністю звільняються від податку	Визначається щорічно у процесі укладання договору
Японія	Бюджетні субсидії підприємствам, які здійснюють профнавчання персоналу	Фонд страхування зайнятості має спеціальний рахунок, кошти якого спрямовані на розвиток працівників	Обов'язковий внесок до фонду – 0,1 % фонду оплати праці
Швеція	Держава відшкодовує 80 % витрат підприємства на профнавчання	Фінансування фондів сприяння зайнятості за рахунок підприємств.	Визначається щорічно у процесі укладання договору

– субсидіювання підприємств, які за власні кошти та на власній навчально-виробничій базі здійснюють підготовку персоналу;

– обов'язкова сплата підприємством коштів у вигляді податку у спеціальні фонди, кошти яких надалі використовуються на професійне навчання та розвиток працівників.

Для забезпечення в Україні сучасного рівня розвитку людського капіталу доцільно запозичити високі стандарти соціальної політики країн Європейського Союзу, США та інших розвинених країн світу. Аналіз їх досягнень у вирішенні соціальних проблем, попередження та усунення соціальних загроз і ризиків може сприяти удосконаленню соціальної політики України. Це має особливе значення в сучасних умовах, коли Україна стала на шлях євроінтеграції.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Пилипенко С. М.

Література: 1. Близнюк В. В. Людський капітал як фактор економічного розвитку. *Економіка і прогнозування.* 2015. № 2. С. 64–74. **2.** Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ: Знання, 2011. 254 с. **3.** Майданевич П. Н., Колосюк А. А. Особенности отражения информации о человеческом капитале в учетной системе предприятия. *Міжнародний збірник наукових праць.* 2008. № 10. С. 192–197. **4.** Марущак Н. П. Людський капітал як фактор розвитку економіки України. URL: http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak%20n.p.doc.htm. **5.** Осійчук М. С. Людський капітал: критерії оцінки й індикатори економіки знань. *Фінанси України.* 2008. № 7. С. 28–33. **6.** Соболевская А. А., Попов А. К. Основные пути борьбы с бедностью. *Труд за рубежом.* 2014. № 4. С. 3–29.

СПОСОБЫ ПРОФИЛАКТИКИ И УСТРАНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

УДК 331.108. 2

Роговец И. С.

Студент 3 курса
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрены и проанализированы понятие «профессиональная деформация», ее причины, формы проявления и факторы, обусловливающие это деструктивное явление. Предложены способы профессиональной реабилитации менеджеров и эффективные способы предупреждения профессиональных деформаций.*

Ключевые слова: *профессиональная деформация, управленческий персонал, профессиональная деятельность.*

Анотація. *Розглянуто та проаналізовано поняття «професійна деформація», її причини, форми прояву та фактори, що зумовлюють це деструктивне явище. Запропоновані способи професійної реабілітації менеджерів та ефективні способи попередження професійних деформацій.*

Ключові слова: *професійна деформація, управлінський персонал, професійна діяльність.*

Annotation. *The article is focused on such concept as "professional deformation", its reasons, the forms of the demonstrations and the factors which are the reason of this destructive phenomenon. Attempt of the definition the professional rehabilitation of manager and the effective trying of warning the professional deformation.*

Keywords: *professional deformation, administrative personnel, professional activities.*

© Роговец И. С., 2017

В последние десятилетия профессиональным деформациям уделяется большое внимание, как в личностном, так и в профессиональном аспектах. На сегодня в научной и специальной литературе нет пока единого подхода к определению содержания этого понятия. Трудности раскрытия природы профессиональной деформации, прежде всего, обусловлены сложностью структуры, многообразием связей между проявлениями деформации в процессе профессиональной деятельности, а также ее личностной сущностью.

Анализ последних исследований и публикаций выявил, что исследованию проблемных вопросов относительно профессиональной деформации среди управленческого персонала и ее профилактике посвящены работы как отечественных, так зарубежных ученых, среди них А. А. Бабенко, С. П. Безносов, В. П. Логвиненко, С. Г. Геллерштейн, Е. Ф. Зеер, Е. Эриксон, А. К. Маркова, И. В. Пахомова, И. М. Рудницкая, В. В. Скороход, С. П. Шелест.

Цель статьи: рассмотреть и проанализировать понятие «профессиональная деформация», ее причины, формы проявления и факторы, обусловливающие это деструктивное явление в управленческом составе.

Профессиональная деформация требует системного и комплексного анализа, выяснения причин ее возникновения, направлений развития, что ускорит разработку эффективной системы мер по профилактике или устранению.

Такие аномальные «линии развития» в профессиональной сфере специалиста, управленческие патологии, синдром трудового (профессионального) стресса, профессиональное выгорание является следствием «рутинизации» деятельности. Впервые термин «профессиональная деформация» ввел в научный оборот П. Сорокин для обозначения негативного влияния профессиональной деятельности на человека.

Профессиональная деформация (ПД) – это сложный процесс изменения качеств личности, что включает изменение стереотипов восприятия, ценностных ориентаций, характера, способов общения и поведения, обусловленное особенностями профессиональной деятельности. Под влиянием ПД формируется тот или иной профессиональный тип личности, и это находит отражение в профессиональном жаргоне, манерах поведения, даже в физическом облике работника.

Известно, что по большей мере ПД проявляется у представителей тех специальностей, работа которых связана с людьми. Объективное разделение труда, различия между умственным и физическим трудом, дисгармония в развитии личности создают предпосылки для возникновения профессиональных типов характера личности, превращения субъектов в «узких специалистов». То есть наиболее подверженными профессиональных деформаций являются те личности, которые работают с людьми, например: работники правоохранительных органов, управленческий персонал, депутаты, социальные работники, педагоги, медики, а также психологи, психотерапевты и прочие. Следует обратить внимание на тот факт, что в сфере социологических и технических профессий ПД могут проявляться по-разному. Что касается менеджеров, то ПД может проявляться в форме роста агрессивности, неадекватности в восприятии людей и ситуаций, тем самым приводя к падению (или утрате) способности к эффективному общению, самосовершенствованию, развитию, вплоть до потери вкуса к жизни.

Профессиональная деятельность управленческих работников тесно связана с людьми. Она требует постоянного и значительного эмоционального, интеллектуального и физического напряжения. Чтобы его выдержать, необходимо постоянно заботиться о состоянии своего психического и физического здоровья. Делает невозможным занятия такой деятельностью неуравновешенность, некоммуникабельность, раздражительность, конфликтность. Менеджер работает, как правило, в закрытом помещении с бытовым микроклиматом, а также за его пределами. Его рабочий день является ненормированным, нередко случаются командировки.

Кроме указанных причин, целесообразно выделить группу факторов, влияние которых в комплексе усиливает наступление или «замедление» причин профессиональной деформации (табл. 1).

Таблица 1

Факторы, усиливающие наступление или замедление причин профессиональной деформации [1; 2; 4]

Группы факторов	Смысловое наполнение
Объективные факторы	Эмоционально-психические и физическое перегрузки, стрессы; властные полномочия (особенно в случае дисбаланса властных полномочий и реальной ответственности за результаты своих действий)
Субъективные факторы	Неадекватный стиль руководства, то есть несоответствие стиля руководства содержанию профессиональной деятельности и уровню развития коллектива сотрудников
Индивидуально-личностные факторы	Эгоизм, корыстолюбие, леность; агрессивность, подозрительность, трусость; гипертрофированные властные амбиции; неспособность к адекватной самооценки и самоконтроля

Как отмечается в научной разработке «Современные технологии работы с персоналом», авторами которой являются С. М. Серегин, И. В. Шпекторенко, Н. А. Липовская и др.: «Профессиональная деформация является результатом сложного взаимодействия (конфликта) многих процессов психологического и профессионального

развития личности, ее внутренней и внешней оценки, объективных и субъективных потребностей, интересов, стимулов, установок, мотиваций, взаимодействия начальных и приобретенных ценностных ориентаций и мотивов, других факторов профессионального развития...» [3].

Применительно к разным видам профессиональной деятельности принято считать, что существует большая группа профессий, выполнение которых приводит к профессиональным заболеваниям разной степени тяжести. Наряду с этим существуют виды труда, которые не относят к вредным, но условия и характер профессиональной деятельности оказывают травмирующее воздействие на психику (например, монотонный труд, большая ответственность, актуальная возможность аварии, психическая напряженность труда и т. п.).

Исследователи также отмечают, что многолетнее выполнение одной и той же профессиональной деятельности приводит к появлению профессиональной усталости, возникновению психологических барьеров, обеднению репертуара способов выполнения профессиональных обязанностей, утрате умений и навыков, снижению работоспособности [5].

Учеными выделяются различные виды профессиональных деформаций. Их можно определить с помощью различных опросников. Так, известный российский исследователь Е. Ф. Зеер выделил одиннадцать деформаций менеджеров (табл. 2).

Таблица 2

Основные виды профессиональных деформаций среди управленческого персонала и их характеристика (по Е. Ф. Зееру) [4]

Профессиональная деформация	Проявление деформации в профессиональной деятельности
1. Авторитарность	Жесткая централизация процесса управления в форме использования распоряжений, указаний, наказаний
2. Демонстративность	Чрезмерная эмоциональность. Демонстрация своего превосходства
3. Профессиональ-ный догматизм	Стремление к упрощению профессиональных задач и ситуаций, игнорирования социально-психологических знаний. Преувеличенной является ориентация на собственный опыт
4. Доминантность	Превышение властных функций, склонность к распоряжениям, приказам. Требовательность и безапелляционность
5. Профессиональная индифферентность	Проявление равнодушия, эмоциональной сухости и жесткости. Игнорирование индивидуальных особенностей коллег. Негативное восприятие этических норм и правил поведения
6. Консерватизм	Предвзятое отношение к инновациям. Приверженность устаревшим профессиональным технологиям. Неумение привлекать единомышленников, направлять их выполненять свои обязательства
7. Профессиональная агрессия	Негативное отношение к инициативным, творческим и независимым работникам. Выраженная склонность иронии, употребление конфликтов при общении
8. Ролевой экспансионизм	Фиксация на собственных личностных и профессиональных проблемах и трудностях. Преобладание обвинительных и назидательных суждений
9. Социальное лицемерие	Склонность к морализированию. Вера в свою нравственную непогрешимость. Вербальная нетерпимость к ненормативным формам поведения. Неискренность чувств и отношений
10. Поведенческий трансфер	Эмоциональные реакции и поведение, свойственные вышестоящим руководителям подчиненным. Асоциальные формы поведения
11. Сверхточность	Подавление спонтанности, сдерживание самореализации, контроль за агрессивностью, ориентация на правила, инструкции, избегание серьезной ответственности

Частными случаями проявления ПД являются: административный восторг, синдром эмоционального «выгорания», а также управленческая эрозия.

Административный восторг (АВ) – это своеобразное психическое состояние, выражающееся в чрезмерном увлечении администрированием, своей властью. Он приводит к злоупотреблению властью, административного произвола [6].

Синдром эмоционального выгорания (англ. burnout) – понятие, введенное в психологию американским психиатром Гербертом Фрейденбергером в 1974 году, проявляющееся нарастающим эмоциональным истощением. Может тянуть за собой личностные изменения в сфере общения с людьми (вплоть до развития глубоких когнитивных искажений.

Одним из самых интересных психологических феноменов является управленческая эрозия. Он заключается в том, что со временем эффективность деятельности субъектов власти (руководителей) уменьшается. Длительное пребывание на руководящей должности приводит к тому, что решения, которые принимает руководитель, становятся все менее эффективными и рациональными. Власть как организующая и направляющая сила, как говорят, «портится».

Таким образом, профессиональная деятельность способствует образованию деформаций – качеств, деструктивно влияющих на труд и профессиональное поведение. Профессиональная деформация личности неизбежна, но одних она приводит к потере квалификации, других – к равнодушию, третьих – к необоснованному завышению самооценки и агрессивности, большинство же – к поиску средств профессиональной реабилитации, то есть процесса и системы восстановления конкурентоспособности работника на рынке труда, материальной независимости, самообеспечения и интеграции в общество.

Основными способами профессиональной реабилитации являются: повышение социально-психологической компетентности и аутокомпетентности; диагностика профессиональных деформаций и разработка индивидуальных стратегий их преодоления; прохождение обучения по программам личностного и профессионального роста; рефлексия профессиональной биографии и разработка альтернативных сценариев дальнейшего личностного и профессионального роста; профилактика профессиональной дезадаптации начинающего специалиста; овладение приемами, способами саморегуляции эмоционально-волевой сферы и самокоррекции профессиональных деформаций; повышение квалификации и переход в новую квалификационную категорию или на новую должность [7].

Чрезвычайно эффективными средствами для устранения (а также для профилактики) форм проявления профессиональной деформации является использование способов саморегуляции и самовосстановления, в частности таких как: длительный сон, сбалансированное питание, общение с природой, посещение бани / сауны, массаж, танцы, музыка и др. По данным исследований С. Филиной, можно выделить следующие естественные приемы саморегуляции организма: 1) способы, связанные с управлением дыханием; 2) способы, связанные с управлением тонусом мышц, движением; 3) способы, связанные с воздействием слова; 4) способы, связанные с использованием образов [5, с. 78].

Следовательно, любая профессия инициирует образование профессиональных деформаций – качеств, деструктивно влияющих на деятельность и поведение. Это неизбежное явление, однако одних оно приводит к потере квалификации, других – к равнодушию, третьих – к безосновательному завышению самооценки и агрессивности, большинство же – к поиску средств профессиональной реабилитации. Проблема заключается в профилактике деформаций и технологиях их преодоления.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Мартыненко И. О.

Литература: 1. Безносов С. П. Профессиональная деформация личности: учеб. пособие. СПб.: Речь, 2004. 272 с. **2.** Дружилов С. А. Профессиональные деформации как индикаторы дезадаптации и душевного неблагополучия человека. *Сибирский педагогический журнал.* 2010. № 6. С. 171–178. **3.** Муращенко Т. В. Специфика организационного стресса и эмоционального выгорания у менеджеров. *Вестник Харьковского национального педагогического университета имени Г. С. Сковороды. Психология.* 2009. Вып. 32. С. 165–175. **4.** Зеер Э. Ф. Психология профессий: учеб. пособие. М.: Академ. проект, 2005. 336 с. **5.** Коваленко А. В., Шиканов Л. А. Профессиональная деформация личности: учеб. пособие. Томск: Изд-во ТПУ, 2009. 92 с. **6.** Байдык В. В. Психологические характеристики профессиональной деструкции и профессиональное выгорание. *Теоретические и прикладные проблемы психологии.* 2012. № 3 (29). С. 12–24. **7.** Грищенко С. В. Стратегии самопомощи в преодолении профессиональной деформации в деятельности социальных педагогов. *Вестник Черниговского национального педагогического университета имени Т. Г. Шевченко. Педагогические науки.* 2012. Вып. 96. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum%20/VChdpu/ped/2012_96/Grish.pdf.

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ УКРАИНЫ

УДК 349:22

Роговец И. С.

Студент 3 курса
курса факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Проведен анализ действующего законодательства относительно особенностей правового регулирования материальной ответственности работодателя перед работником. Обоснована необходимость совершенствования норм трудового законодательства Украины относительно материальной ответственности работодателя, и внесены соответствующие предложения.*

Ключевые слова: *труд, материальная ответственность, убытки, санкции, работодатель, работник, трудовое законодательство.*

Анотація. *Проведено аналіз чинного законодавства щодо особливостей правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником. Обґрунтовано необхідність удосконалення норм трудового законодавства України щодо матеріальної відповідальності роботодавця і внесено відповідні пропозиції.*

Ключові слова: *праця, матеріальна відповідальність, збитки, санкції, роботодавець, працівник, трудове законодавство.*

Annotation. *The analysis of the current legislation concerning the peculiarities of the legal regulation of the employer's material liability before the employee is carried out. The necessity of improvement of the norms of the labor legislation of Ukraine concerning the employer's liability of material and the corresponding proposals has been substantiated.*

Keywords: *labour, financial liability, damage, sanctions, employer, employee, labour legislation.*

Актуальность исследования. Учитывая необходимость принятия нового Трудового кодекса, институт материальной ответственности в трудовом праве как одно из правовых средств нормального функционирования производственного процесса должен стать прочной основой развития и стабильности экономических и трудовых отношений. Стабильные правовые отношения между сторонами трудового договора, а именно наемным работником и работодателем (юридическим или физическим лицами), в первую очередь должны способствовать обеспечению развития экономического роста, эффективности труда. Но отсутствие детального определения и законодательного закрепления случаев материальной ответственности работодателя в Украине может сегодня стать серьезной преградой экономической нестабильности на пути формирования экономической и социальной политики государства, предотвращения трудовых и социальных конфликтов, гармонизации украинского трудового законодательства.

Рассматриваемой проблематике уделено достаточно много внимания. Отдельные вопросы в своих научных трудах исследовали такие выдающиеся ученые, как Н. Б. Болотина, И. В. Зуб, С. С. Лукаш, В. И. Прокопенко, С. Н. Прилипко, В. Г. Ротань, П. Г. Ставиский, Л. А. Сыроватская, Б. С. Стычинский, Н. М. Хуторян, Г. И. Чанышева, А. М. Ярошенко и др.

Целью этой статьи является исследование особенностей правового регулирования материальной ответственности работодателя как субъекта трудовых отношений перед работником.

Изложение основного материала. Материальная ответственность сторон трудового договора – это обязанность одной стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный другой стороне в результате виновного, противоправного неисполнения или ненадлежащего исполнения своих обязанностей. Учитывая специфику правовой регламентации трудовых отношений, их субъектный состав, особенности применяемых санкций, необходимо различать материальную ответственность работника и работодателя.

Во время выяснения сущности института материальной ответственности необходимо исходить из того, что субъекты трудовых правоотношений находятся в неравном положении относительно друг друга. Работник – менее защищенная и экономически более слабая сторона трудовых правоотношений, поскольку средства производства и орудия труда являются собственностью работодателя. Кроме того, работник значительно больше зависит от работодателя, поскольку осуществляет возложенные на него обязанности под его руководством и поэтому

© Роговец И. С., 2017

вынужден выполнять его приказы и распоряжения. При этом во время выполнения возложенных на него обязанностей работник должен обеспечить сохранность собственности, предоставленной ему для выполнения трудовой функции. Работодатель, в свою очередь, должен организовывать трудовой процесс в соответствии с действующим законодательством, создавать условия для работника по сохранности имущества, принимать определенные меры предотвращения возникновения материального ущерба и материальных потерь. Такое неравенство субъектов трудовых правоотношений обуславливает определенную направленность задач и функций, особенности правового регулирования материальной ответственности работодателя перед работником и обеспечения действия особого правового механизма ее реализации [1].

Так, известный ученый в области трудового права П. Г. Ставиский отмечает, что материальная ответственность в трудовом праве является двусторонней, обоюдной и включает материальную ответственность работника и работодателя [2, с. 12]. Взаимная материальная ответственность является выражением имущественной самостоятельности субъектов трудовых правоотношений, а также равенства сторон трудового договора [3, с. 63]. Думается, что взаимность материальной ответственности сторон трудовых правоотношений (работника и работодателя) не означает их абсолютную идентичность, так как материальная ответственность одной и другой имеет различное социальное назначение и, как следствие, имеет различия в юридических конструкциях. Так, материальная ответственность работника позволяет в разумных пределах возместить причиненный ущерб и сохранить при этом средства для существования работника. Материальная ответственность работодателя, в свою очередь, должна обеспечивать полное восстановление нарушенных трудовых прав работника и, думается, должна быть направлена на наказание работодателя как правонарушителя.

На сегодня действующий Кодекс законов о труде Украины [4], кроме несистематизированного перечня в случае возложения на работодателя материальной ответственности, не имеет четких положений об основаниях, условиях и конкретных случаях материальной ответственности работодателя.

Так, в соответствии с действующим законодательством в основе материальной ответственности работодателя лежит обязанность создать условия, необходимые для нормальной работы; обеспечить здоровые и безопасные условия труда, а также внедрять современные средства техники безопасности и создавать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 153 Кзот Украины). К основаниям материальной ответственности работодателя за вред, причиненный работнику, в соответствии с действующим законодательством можно отнести следующие трудовые имущественные правонарушения, предусмотренные действующим законодательством: а) нарушение права работника на труд: в случае нарушения правил приема на работу, законодательства о переводе на другую работу, незаконного отстранения от работы, при нарушении законодательства об основаниях и порядке увольнения работника; б) необеспечение работодателем здоровых и безопасных условий труда: предусмотрено следующими нормами в случае повреждения здоровья работника при исполнении трудовых обязанностей, увечья, в случае смерти работника; в) нарушение обязанностей работодателя по выдаче документов о работе и заработной платы: в случае неправильного заполнения, оформления и задержки выдачи трудовой книжки, других документов о работе и заработной плате; г) необеспечение или ненадлежащее сохранения личных вещей работника во время работы (в случаях их порчи, уничтожения, кражи).

Полагаем, было бы целесообразно поддержать позицию, согласно которой концентрация всех норм, регулирующих материальную ответственность работодателя перед работником в трудовом законодательстве, должна гарантировать подробную, конкретную и полную регламентацию всех возможных случаев причинения вреда в трудовых правоотношениях, чего, в свою очередь, не может обеспечить гражданское право [2, с. 60].

Изучая и характеризуя особенности материальной ответственности работодателя, считаем, что необходимо обратить внимание и на особенности санкций, применяемых к работодателю. Так, например, на практике со стороны работодателя чаще всего случаются нарушения законодательства о переводе работника на другую работу или нарушения относительно увольнения последнего. Вопрос о переводе регулируется нормами ст. 31-34 КЗоТ Украины, об увольнении работников – ст. 40-41 КЗоТ Украины. Однако материальная ответственность собственника или уполномоченного им органа определена в ст. 235 КЗоТ Украины.

В частности, следует обратить внимание на форму правового предписания ч. 2 ст. 235 КЗоТ Украины, которая существенно ограничивает размер возмещения работодателем вреда, причиненного работнику незаконным увольнением или переводом на другую работу. Во время вынесения решения о восстановлении на работе орган, рассматривающий трудовой спор, одновременно принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения ниже оплачиваемой работы. Действующее законодательство предусматривает материальную санкцию в виде выплаты работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения ниже оплачиваемой работы, но не более как за один год. Если заявление о восстановлении на работе рассматривается более одного года не по вине работника, орган, который рассматривает трудовой спор, выносит решение о выплате среднего

заработка за все время вынужденного прогула. Таким же образом оплачивается вынужденный прогул, произошедший за отказ в приеме на работу или несвоевременное заключение трудового договора с работником.

Считаем необходимым поддержать мнение ученых о том, что практика применения санкции нормы ч. 2 ст. 235 Кзот Украины, в которой выплаты ограничиваются средним заработком за время вынужденного прогула, является малоэффективной. Количество незаконных увольнений с годами не уменьшается. Более того, такую юридическую конструкцию трудно назвать санкцией за нарушение конституционного права на труд, потому что в ее содержании отсутствует хоть какой-нибудь намек на наказание работодателя. Вполне справедливо, если в случаях незаконных увольнений и переводов будет иметь переход к юридической конструкции возмездия за нарушение гарантированных Конституцией прав. В таких случаях предлагается применять кумулятивные санкции, которые объединяют и возмещение ущерба, и наказания виновной стороны. Сегодня современное законодательство по вопросам возмещения морального вреда компенсирует отсутствие в трудовом законодательстве кумулятивной санкции в случае незаконного увольнения или перевода работника. Хотя, по мнению ученых, это не решает проблему в целом [5].

Другой пример: ст. 43 Конституции Украины закрепляет равные возможности в выборе профессии и рода трудовой деятельности, а также возможность обратиться в суд для защиты прав и свобод граждан, ст. 22 КЗоТ Украины предусматривает запрет необоснованного отказа в приеме на работу, а в. 5-1 КЗоТ закрепляет правовую защиту от необоснованного отказа в принятии на работу. Таким образом, в случае необоснованного отказа работодателя в приеме на работу не только лиц, указанных в ст. 232 КЗоТ Украины, а любого лица, которое имеет трудовую праводееспособность, и если такой отказ повлек имущественный вред лицу, имеются основания ставить вопрос о привлечении виновного в этом работодателя к материальной ответственности перед таким лицом. В свою очередь, Ю. В. Пожаров, проанализировав действующее законодательство и судебную практику, пришел к выводу о целесообразности выделения таких случаев материальной ответственности работодателя перед работником в трудовых правоотношениях: а) незаконного увольнения с работы; б) незаконного перевода на другую работу; в) незаконного отстранения от работы; г) невозможности поступить на другую работу в случае неправильной формулировки причин увольнения в трудовой книжке; д) задержки выдачи трудовой книжки при увольнении; е) задержки расчета при увольнении; ж) незаконного отказа в приеме на работу; з) задержки исполнения решения или постановления о восстановлении на работе при незаконном увольнении или переводе; и) выдачи документов о работе и заработной плате, содержащих неправильные сведения, или задержки их выдачи; к) других нарушений непосредственных обязанностей в трудовом правоотношении [6].

Учитывая вышеизложенное, можно сделать следующие выводы: а) материальная ответственность работника и материальная ответственность работодателя могут – это две самостоятельные составляющие (под институты) института материальной ответственности по нормам трудового права как разновидности юридической ответственности, входящие в ее состав; б) что касается ответственности работодателя как субъекта трудовых правоотношений, то очевидно, что реализация интересов работника и работодателя при возмещении материального ущерба происходит по-разному; в) материальная ответственность работодателя имеет трудоправовую природу, а следовательно, должна быть урегулирована более детально именно в трудовом законодательстве Украины. В связи с этим считаем целесообразным в новом Кодексе о труде предусмотреть отдельные главы «Материальная ответственность работника» и «Материальная ответственность работодателя», где подробно закрепить основания, условия, случаи материальной ответственности каждой из сторон и санкции в случае их невыполнения. Социальный характер Конституции требует направленности норм трудового права на обеспечение гарантированности прав и свобод человека в сфере труда, в том числе и средствами юридической ответственности. А следовательно, целесообразно отметить, что надлежащее законодательное закрепление материальной ответственности работодателя в сфере права работников на труд, обеспечение безопасных и здоровых условий труда в предложенном направлении будет способствовать более полной реализации отраслевых и общеправовых конституционных принципов, в частности таких, как принципа стабильности трудовых правоотношений, принципа обеспечения справедливых и безопасных условий труда и отдыха, принципа равенства трудовых прав, принципа справедливости, равенства, законности в современных условиях и дальнейшем развитии социального характера трудового права в новейших законодательных актах.

Научный руководитель – старший преподаватель Перепелица И. К.

Литература: 1. Прилипко С. Н. К вопросу материальной ответственности сторон трудового договора. *Проблемы законности.* 2009. Вып. 100. С. 155–164. **2.** Ставиский П. Г. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. Киев: Высшая шк., 1982. 184 с. **3.** Ставиский П. Г. Взаимная материальная ответственность

субъектов трудового правоотношения. *Советское трудовое право.* 1974. № 11. С. 62–66. **4.** Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. 1971. № 50. Ст. 375. **5.** Венедиктов В. С. Трудовое право Украины: учебник. Киев: Истина, 2008. 384 с. **6.** Пожаров Ю. В. Ответственность работодателя в трудовых правоотношениях. URL: http://vuzlib.com/content/view/1346/115.

РЕАЛИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РЫНКА ТРУДА УКРАИНЫ

УДК 331.5:311.219.1

Роговец И. С.

Студент 3 курса
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрены теоретические аспекты формирования, и определено современное состояние рынка труда. Раскрыта роль государственной службы занятости в регулировании рынка труда. Предложены возможные пути совершенствования существующей ситуации на рынке труда.*

Ключевые слова: *занятость, рынок труда, безработица, труд.*

Анотація. *Розглянуто теоретичні аспекти формування та визначено сучасний стан ринку праці. Розкрито роль державної служби зайнятості у регулюванні ринку праці. Запропоновано можливі шляхи вдосконалення наявної ситуації на ринку праці.*

Ключові слова: *зайнятість, ринок праці, безробіття, праця.*

Annotation. *In the article the theoretical aspects of forming and a state-of-the-art of labour-market are considered. The role of government placement service in regulation of labour-market is exposed. The possible ways of actual situa.*

Keywords: *employment, labor market, unemployment, labor.*

В условиях процесса мировой глобализации важное значение приобретает формирование рынка труда. Разграничивая труд людей в соответствии с потребностями общества, данный рынок охватывает все отрасли экономики, виды деятельности, формы собственности, а соотношение между спросом и предложением на нем определяет стабильность государственного экономического развития. Поэтому в современных условиях хозяйствования чрезвычайно актуальными являются вопросы всестороннего исследования и мониторинга процессов, происходящих на рынке труда.

Вопросам рынка труда всегда уделялось много внимания. В научной литературе в настоящее время существует ряд дискуссионных вопросов, и отсутствует единая точка зрения относительно формулировки сущности и определения особенностей рынка труда. Широкий диапазон определений рынка труда интерпретирован такими авторами, как: Л. А. Аза, В. С. Васильченко, М. Л. Головко, А. Д. Гудзинский, И. Ф. Гнибиденко, А. М. Колот, Ю. М. Краснов, Е. М. Либанова, Ю. М. Маршавин, А. А. Никифорова, В. П. Пастухов, М. М. Руженский, М. И. Синюченко, М. В. Шаленко и др.

Как экономическая категория рынок труда длительный промежуток времени рассматривался явлением, характерным только для капиталистического общества, а безработица считалось обычным социальным явлением и порождалась возникновением противоречий между трудом и капиталом. Переход капитализма в монополистическую стадию развития осложнил экономические отношения и наложил свой отпечаток на развитие современного производства [1].

О соответствии требованиям рынку труда, согласно Концепции Международной организации труда по обеспечению занятости населения, наиболее удачным является определение В. Шилова, А. Тихонова, А. Таловая [2],

© Роговец И. С., 2017

которые рассматривают рынок труда как средство организации трудовой деятельности, условия которой определяются куплей-продажей товара «рабочая сила» по критерию наибольшей эффективности.

Многими экономистами при определении понятия «рынок труда» большое внимание отводится сфере обмена, благодаря которой осуществляется процесс купли-продажи товара. Как отмечает Ю. М. Маршавин, «рынок труда – это сфера, в которой формируются и реализуются товарно-денежные и социальные отношения по поводу купли-продажи рабочей силы» [3]. А. Рофе, Б. Збышко, Г. Ищина [4] рассматривают рынок труда как систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, то есть с куплей-продажей. Тем не менее, считаем нецелесообразным ограничивать рынок труда лишь сферой обмена, ведь при этом социальные и личностные потребности работников становятся второстепенными.

Целью исследования является научное обоснование теоретических положений, отражение современного состояния отечественного рынка труда и предоставление предложений по его развитию.

На сегодняшний день рынок труда представляет собой сложную систему экономических, политических, общественных отношений, отражающих современный уровень развития и согласования интересов участников рыночных отношений (государства, предпринимателей, работников) по купле-продаже рабочей силы. Рабочая сила выступает основным товаром на рынке труда и является неотъемлемой частью работника, ведь представлена физическими и духовными способностями. Структурными элементами рынка труда выступают спрос на рабочую силу, предложение, стоимость и цена рабочей силы. Спрос создают работодатели, которые нанимают рабочую силу; он отражает общую структуру потребностей страны со стороны предприятий, учреждений, организаций. Предложение на рынке труда зависит от общественной и демографической ситуации в стране, возраста, пола, образования, квалификации работника.

Рассмотрим уровень занятости населения по возрастным группам за 2016 год (рис. 1). Как видно из рис. 1, наименьший процент занятости наблюдается в возрастной группе 60–70 лет (14,5 %), наибольший процент занятости – в возрасте 35–39 лет (79,1 %).



Рис. 1. **Уровень занятости населения в среднем за 2016 год**

Также проанализируем уровень безработицы в 2016 году по данным Государственной службы статистики Украины (рис. 2). Как можно заметить, самый большой уровень безработицы наблюдается в возрасте от 15 до 24 лет (22,4 %), наименьший – от 60 до 70 лет (0,1 %).

Переход к рыночной экономике добавил к существующему рынку труда определенных проблем, связанных со структурной перестройкой народного хозяйства, и обусловил возникновение новых трудовых отношений различных форм собственности. На этом этапе исполнителем государственной политики занятости была избрана Государственная служба занятости, деятельность которой тесно связана с экономическим и социальным развитием общества. Государственная служба занятости выступила единой социально эффективной государственной структурой, которая на основе социального страхования бесплатно предоставляет значительное количество услуг безработным гражданам и работодателям.

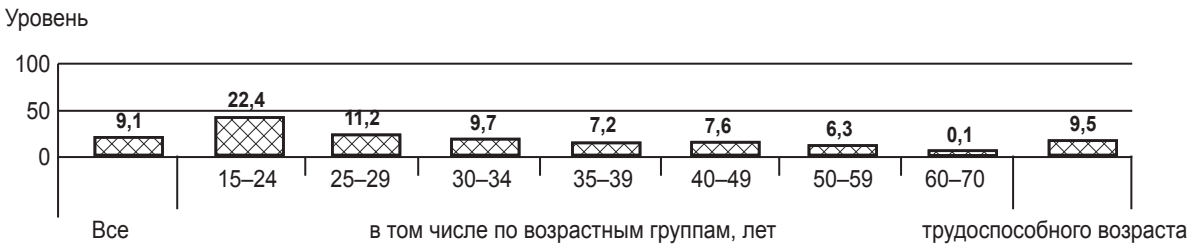


Рис. 2. **Уровень безработицы в среднем за 2016 год**

За счет повышения эффективности предоставления социальных услуг, используя новейшие информационные технологии, произошло улучшение ситуации относительно роста занятости и сокращения безработицы в Украине [5].

В последние годы, когда поднимается вопрос об использовании человеческих ресурсов, все больший интерес вызывают аспекты устойчивого человеческого развития. «Устойчивое развитие общества представляет собой такое развитие, которое приводит не только к экономическому росту, но и к справедливому распределению его результатов, восстанавливает внешнюю среду, а не уничтожает его, повышает уровень ответственности людей, а не превращает их в бездушных исполнителей» [6]. Основными направлениями этой концепции являются: создание благоприятных условий воспроизводства населения, улучшение качества жизни работников, сохранение генофонда нации, акцент на гуманизацию отношений и повышение уровня человеческого потенциала. В аспекте устойчивого человеческого развития большое значение приобретает профессиональное развитие работников. В 2008 году Кабинетом Министров Украины утверждена Концепция профессиональной ориентации населения, а новым Законом Украины «О профессиональном развитии работников» от 12.01.2012 года определены правовые, организационные и финансовые основы функционирования системы профессионального развития граждан [7].

Решение проблем трудоустройства населения через профессиональное обучение, достижения тех требований, которые выдвигают условия современного рынка труда, создание целостной системы профессиональной ориентации возложено на государственную службу занятости. В современных условиях приоритетными направлениями развития украинского рынка труда должны стать: совершенствование системы оплаты труда, расширение возможностей получения населением официальных основных и дополнительных доходов, социальная поддержка отдельных групп; повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы; содействие эффективным и целесообразным перемещением трудоспособного населения; предотвращение роста безработицы через создание рабочих мест за счет различных источников финансирования, внедрения механизмов освобождения и перераспределения занятых, переквалификация работников, качественное образование, реструктуризация экономики и подъема отечественного производства; разработка и принятие государством соответствующих юридических, трудовых, фискальных законодательных актов.

Существующая экономическая ситуация требует новых рациональных подходов к рассмотрению вопросов рынка труда, ведь доминирующим ныне выступает именно человеческий фактор. Рынок труда обеспечивает тесную взаимосвязь между работодателями и наемными работниками, привлекая людей к процессу общественного производства, развивая их навыки и способности, способствуя творческому развитию личности и повышению качества жизни [8]. Так, при разработке системы менеджмента работодателям необходимо обратить внимание на тот факт, что эффективное управление человеческими ресурсами играет ведущую роль в достижении высокого уровня доходности и обеспечении конкурентоспособности предприятий.

Разработка подходов по совершенствованию рынка труда должна базироваться на взвешенных действиях органов государственной власти, в компетенцию которых должно входить: разработка эффективной политики занятости, прогнозирование совокупной рабочей силы в соответствии с потребностями регионов страны; создание целостной системы профессиональной ориентации; регулирование процессов трудовой миграции, внедрение инновационных инструментов и методов в работе с безработными гражданами.

Научный руководитель – канд. екон. наук, доцент Семенченко А. В.

Литература: 1. 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. **2.** Брич В. Я. Регулирование рынка труда: региональные аспекты. М.: НЦ ЗРУ, 1997. 217 с. **3.** Маршавин Ю. М. Пути совершенствования институционального обеспечения развития рынка труда Украины. *Занятость и рынок труда.* 2001. Вып. 14. С. 99–110. **4.** Рофе А. И., Збышко Б. Г., Ищин В. В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. М.: МИК, 1993. 299 с. **5.** Основные показатели рынка труда. URL: http://www.ukrstat.gov.ua. **6.** UNDP (United Nations Development Programme). N.Y.: Oxford University Press,1994. P.15. **7.** Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.02.2012 № 4312-VI // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon.kadrovik01.com.ua/regulations/8186/10462/460801/. **8.** Семенченко А. В. Методичний підхід щодо максимізації доходів населення з нестандартними формами зайнятості. *Бізнес Інформ.* 2016. № 9. С. 137–142.

ВПЛИВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА РОЗВИТОК ЕКОНОМІКИ КРАЇНИ

УДК 005:001.1

Рагулін М. Г.

Магістрант 1 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Виділено основні принципи й економічні сфери розвитку підприємницької діяльності як засоби впливу на економіку країни. Визначено проблеми заходи з покращення ситуації у підприємницькому секторі в сучасних умовах.*

Ключові слова: *підприємництво, програма розвитку, економіка країни.*

Аннотация. *Выделены основные принципы и экономические сферы развития предпринимательской деятельности как средства воздействия на экономику страны. Определены проблемы и мероприятия по улучшению ситуации в предпринимательском секторе в современных условиях.*

Ключевые слова: *предпринимательство, программа развития, экономика страны.*

Annotation. *The article outlines the main principles and economic spheres of development of entrepreneurial activity as a means of influencing the economy of the country. The article are identified problems and measures to improve the situation in the business sector in present conditions.*

Keywords: *entrepreneurship, development program, national economy.*

Функціонування будь-якої країни забезпечується ефективним державним управлінням і функціонуванням суб'єктів підприємництва, що складають основу її економіки. Сучасний стан економіки України визначив для багатьох суб'єктів підприємництва проблему реформування систем управління шляхом введення таких організаційних моделей, які забезпечують максимізацію прибутку у короткостроковій перспективі, збільшення капіталу у довгостроковій перспективі та вирішення соціальних проблем персоналу. Але ж практична реалізація цих процесів затягнулася, і сучасне управління суб'єктами підприємництва головним чином зорієнтоване на вирішення короткострокових оперативних проблем. Тобто власники та керівники суб'єктів підприємництва бажають заробляти миттєвий прибуток і не націлені на довгостроковий розвиток. Проте в умовах ринкової економіки ефективне функціонування кожного суб'єкта підприємництва забезпечується за рахунок розвитку.

У сучасних умовах розвиток стає одним із найважливіших і необхідних понять економіки. В цьому напрямі розвиток отримав поширення на макрорівні та мікрорівні. Зараз багато зарубіжних і вітчизняних учених займаються питанням розвитку підприємницької діяльності, зокрема: О. Вініченко [1], І. Гонтарева [2], М. Йохна [3], М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі [4], В. Небрат, М. Супрун [5], О. Непочатенко [6] та ін., але ці проблеми все ще потребують удосконалення. Зокрема, необхідна подальша розробка програми розвитку суб'єктів підприємництва.

Метою статті є визначення напрямів покращення підприємницької діяльності та рівня їх впливу на розвиток економіки країни.

Формування сприятливого підприємницького середовища є одним із пріоритетних завдань діяльності будь-якої країни. Підприємницькі структури створюють матеріальні та нематеріальні блага, які є основою благополуччя країни, формують значну частину податкових надходжень державного та місцевого бюджетів [5].

Комплексна програма розвитку малого та середнього підприємництва в Україні має на меті створення сприятливих умов для розвитку малого та середнього підприємництва шляхом спрямування дій місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, суб'єктів підприємництва, громадських організацій та об'єднань підприємців для підвищення їх ролі у вирішенні завдань соціально-економічного розвитку та забезпечення конкурентоспроможності країни [6].

Програма розвитку підприємницької діяльності повинна ґрунтуватися на принципах об'єктивності, гласності, прозорості, ефективності й орієнтування на інтереси країни. Ефективний розвиток підприємництва впливає на різні економічні сфери та забезпечує:

– створення нових робочих місць, зайнятість працездатного населення і, як наслідок, скорочення числа людей, які потребують соціальної допомоги. Ця роль є вагомою за нестабільності функціонування ринку праці, за наявності значної кількості безробітних та інших подібних соціальних проблем. Підприємництво тягне за собою поширення вторинної зайнятості. В цілому поширення вторинних форм зайнятості більш характерно для сфери

© Рагулін М. Г., 2017

послуг (за винятком торгівлі та громадського харчування), особливо висока частка вторинної зайнятості на підприємствах фінансово-кредитної сфери та соціально-культурного комплексу;

– соціальну стабільність і зниження рівня бідності. Питання соціальної стабільності є актуальними при зростанні соціальної напруги в суспільстві. Розвиток підприємництва сприяє зростанню грошових надходжень до бюджету, зниженню безробіття тощо;

– можливість енергійним і підприємливим людям відкрити власну справу у виробничій, комерційній та інших сферах діяльності, реалізуючи в ній свої здібності;

– збільшення податкових надходжень;

– зростання частки ВВП, що створюється організаціями, зайнятими у сфері підприємництва;

– зростання чисельності середнього класу, а отже, поліпшення соціальної та політичної стабільності;

– взаємодію малого та великого бізнесу, що сприяє можливості вижити в сучасних ринкових умовах великим підприємствам, і створюватися новим приватним і малим підприємствам. Підприємництво побудовано на принципі кооперування великих і малих форм підприємництва, причому великі підприємства орієнтуються не на знищення малого бізнесу, а, навпаки, на взаємовигідну співпрацю з ним. Тому великі та малі форми підприємництва взаємодоповнюють одне одного, особливо у сфері спеціалізації окремих виробництв і в інноваційних розробках.

Основним механізмом досягнення поставлених цілей є ефективне партнерство між владою, громадою і бізнесом.

Загальний аналіз розвитку підприємництва в Україні дозволив виокремити такі проблеми розвитку малого підприємництва [6]:

– слаборозвинутий малий і середній бізнес;

– низький рівень застосування новітніх технологій і низька інноваційна активність суб'єктів підприємництва;

– висока енергоємність та ресурсомісткість виробництва, а також низький рівень використання джерел альтернативної енергії та енергоефективних технологій;

– диспропорція в соціально-економічному розвитку міст і районів. Як наслідок – низька підприємницька активність, високий рівень безробіття у периферійних районах, а також серед окремих верств населення;

– зношеність комунально-інженерної інфраструктури, основних засобів і практична відсутність підприємств із переробки твердих побутових відходів.

Для вирішення цих проблем необхідно провести заходи з покращення ситуації у підприємницькому секторі, а саме:

– забезпечення єдиних підходів до формування та реалізації державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності, налагодження ефективної системи надання адміністративних послуг суб'єктам підприємницької діяльності;

– створення інноваційної інфраструктури, розбудова зв'язків суб'єктів малого та середнього бізнесу з науковими установами для запровадження інновацій;

– підвищення конкурентоспроможності продукції малих і середніх підприємств і розширення ринків її збуту;

– забезпечення підтримки розвитку малого та середнього підприємництва в периферійних районах, об'єднаних територіальних громадах, у пріоритетних галузях, у галузях, що активно розвиваються, та в галузі комунального господарства;

– залучення до підприємницької діяльності жителів сільської місцевості, молоді, внутрішньо переміщених осіб, учасників антитерористичної операції та розвиток соціально орієнтованого підприємництва.

Впровадження цих заходів у практичну площину дозволить покращити ефективність підприємницької діяльності та створити позитивні умови для розвитку економіки країни.

Таким чином, виділено основні принципи й економічні сфери розвитку підприємницької діяльності як засобу впливу на економіку країни. Визначено проблеми заходи з покращення ситуації у підприємницькому секторі, зокрема: забезпечення єдиних підходів державної регуляторної політики щодо підприємництва; створення підприємницької інноваційної інфраструктури; підвищення конкурентоспроможності продукції малих і середніх підприємств і ирозширення ринків її збуту; забезпечення підтримки розвитку малого та середнього підприємництва в сільських районах.

Напрямом подальших досліджень є розробка програми розвитку суб'єктів підприємництва Харківської області.

Науковий керівник – д-р экон. наук, професор Гонтарева І. В.

Література: 1. Вініченко О. М. Характеристика, види та сутність розвитку підприємства. *Агросвіт.* 2015. № 15. С. 49–57. **2.** Гонтарева І. В. Ефективність організації трансферу технологій у підприємницькій діяльності. *Вісник Львівської комерційної академії.* 2016. Вип. 50. Сер. економічна. С. 5–8. **3.** Підприємництво і зовнішньоекономічна діяльність: можливості і ризики України: [монографія]/за наук. ред. М. А. Йохни. Хмельницький: ХНУ, 2013. 347 с. **4.** Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Москва: Дело, 1997. 704 с. **5.** Підприємництво як рушійна сила суспільного прогресу: матеріали круглого столу (Київ, 1 грудня 2016 р.)/ред. В. В. Небрат, Н. А. Супрун. Київ: б. в., 2016. 84 с. **6.** Розвиток підприємництва в Україні: теорія, методологія та практика: колективна монографія/за ред. О. О. Непочатенко. Умань: Сочінський М. М., 2017. 243 с.

ГЕЙМІФІКАЦІЯ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ МОТИВАЦІЙНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ВИСОКОЯКІСНОЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 349.2-053.81

Рой М. Ю.

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

Анотація. *Статтю присвячено вивченню сучасних інструментальних підходів мотивації високоякісної праці персоналу. Практична значущість отриманих результатів визначається більш обґрунтованим застосуванням сучасного методичного інструментарію для підвищення мотивації персоналу машинобудівних підприємств.*

Ключові слова: *гейміфікація, мотивація, високоякісна праця, навчання, персонал.*

Аннотация. *Статья посвящена изучению современных инструментальных подходов мотивации высококачественного труда персонала. Практическая значимость полученных результатов определяется более обоснованным применением современного методического инструментария для повышения мотивации персонала машиностроительных предприятий.*

Ключевые слова: *геймификация, мотивация, высококачественный труд, обучение, персонал.*

Annotation. *The article deals with research of modern instrumental approaches high personnel motivation. The practical significance of the results is determined by a reasonable application of modern methodological tools to enhance staff motivation engineering companies.*

Keywords: *gamification, motivation, high quality work, training, personnel.*

Сьогодні питання мотивації високоякісної праці персоналу стає найважливішою проблемою дослідження менеджменту багатьох підприємств. Відсутність нових нестандартних методів та інструментів підбору, адаптації, навчання персоналу призводить до зниження мотивації персоналу і, як наслідок, розірвання трудових відносин. Практичне застосування нестандартних методів мотивації з використанням ігрових інструментів, а саме інструментів гейміфікації, високоякісної праці персоналу вимагає подальших досліджень.

Дослідженню теоретичних основ мотивації персоналу промислових підприємств присвячені роботи Г. Назарова, Н. Маркова, Н. Гавкалова, М. Армстронга, В. Врумма, Ф. Герцберга, Е. Лоудер, Маслоу, М. Мескон та багатьох інших зарубіжних учених. Проблеми формування та підвищення мотивації праці персоналу розглянуті

© Рой М. Ю., 2017

в роботах В. Вілянаса, В. Гриньової, Е. Добролюбова, О. Колонтаївської, А. Колота, П. Перерви, В. Травіна, Е. Уткіна та ін.

Гейміфікація як поняття і як інструмент мотивації персоналу з'явилася в 2010 р. Вперше цей інструмент описали в своєму практичному посібнику Д. Хантер, К. Вербах [1]. Однак широке практичне застосування гейміфікація набуває в компаніях тільки за кордоном. Тому застосування інструментарію гейміфікація як сучасного методу мотивації персоналу є актуальним напрямком дослідження, які набувають істотного практичного значення для вітчизняних підприємств.

Мета статті полягає у розробці практичних інструментів навчання персоналу із застосуванням ігрових інструментів, а отже, оцінці динаміки зміни мотивації персоналу внаслідок впровадження цих інструментів. В умовах високої конкуренції на ринку праці і в пошуках висококваліфікованих кадрів роботодавці все частіше застосовують нестандартні методи підбору, адаптації, навчання, розвитку та мотивації персоналу. Зростає кількість підприємств, які створюють або розвивають у себе систему мотивації персоналу, що включає елементи нематеріальної мотивації [4]. Для вирішення цього питання застосовуються різні підходи:

– проведення корпоративних заходів з метою згуртування колективу і підвищення рівня корпоративної культури;

– застосування дошки пошани;

– проведення конкурсів з різної тематики – від дитячих малюнків і фотографій до переможців змагання – «хто більше продасть у поточному місяці, кварталі» та ін.

Однак, як показує аналіз літературних джерел, застосування подібних підходів і методів нематеріального стимулювання не забезпечує вітчизняним підприємствам отримання бажаного ефекту, і, як результат, співробітники починають переходити в ті компанії, які розвивають корпоративну культуру на сучасних принципах, як то кажуть, «в ногу з часом». Така ситуація є характерною для діяльності зарубіжних компаній [5]. Компанії з зацікавленими співробітниками, співтовариствами і клієнтами випереджають тих, хто не може сформувати справжню мотивацію. Це особливо справедливо у світі, де конкуренція носить глобальний характер, а технології значно знижують бар'єри для входу на ринок.

Дослідження способів мотивації, які висвітлені в науковій літературі [6], дозволяють зробити висновок про те, що працівника завжди буде мотивувати ігровий компонент або змагальний ефект. Це означає, що мотивація персоналу підвищується тоді, коли в компанії створюються умови, в яких співробітники будуть відчувати свою приналежність до бізнес-процесу компанії, а менеджмент підприємства буде відчувати цінність того чи іншого працівника. Звичайно, така культура повинна жити і діяти невимушено, іноді беручи до уваги елемент ігор.

Гейміфікація – це набір потужних ігрових інструментів, які можна застосувати для вирішення наявних завдань підприємства.

Ключовий момент полягає в тому, що ігрові елементи можна впровадити в неігрову діяльність, що значно розширює межі можливостей. Цей інструмент дозволяє досить легко, без примусу вирішувати такі завдання, які стоять перед колективом підприємства:

– підвищення рівня продуктивності праці;

– виявлення лідерів у різних функціональних сферах діяльності;

– визначення вектора розвитку кожного конкретного співробітника та команди в цілому і стимулювання їх розвитку в цьому напрямку;

– забезпечення всіх співробітників оперативної зворотним зв'язком за результатами діяльності;

– підвищення видимості результатів роботи кожного співробітника;

– поліпшення якості комунікацій в команді, що дозволяє ефективно організувати інформаційні потоки як всередині команди, так і між підрозділами компанії;

– зниження частоти виникнення конфліктів;

– об'єднання співробітників підприємства загальною ідеєю, залучення кожного з них в командну роботу;

– -прив'язування співробітникам цінності компанії, формування розуміння бренда роботодавця на рівні вже працюючих співробітників [7].

На підприємстві гейміфікація як засіб управління персоналом може бути подана у такому вигляді: формуються три групи співробітників по чотири-п'ять осіб, які вирішують одну і ту ж задачу протягом трьох днів. При цьому протягом семінару необхідно виконати кілька обов'язкових умов.

До обов'язкових умов відносяться такі:

– задача має бути реальною, що містить опис проблеми в бізнес-процесі;

– кожна команда формується із співробітників різних підрозділів підприємства. Тут є кілька переваг: по-перше, зібрана таким чином команда має широкий кругозір, що дозволяє розглянути проблему з різних сторін;

по-друге, на підприємстві підвищується ступінь взаємодії між підрозділами, та відбувається поліпшення інформаційних потоків;

– завдання має бути вирішене з використанням технології прийняття рішень із виробленим планом дій щодо впровадження цих рішень;

– кожна команда повинна продати свої рішення внутрішнім замовникам роботи. В цьому випадку мотивацією є змагальний ефект, залученість, експериментування і задоволення від отриманого результату. Команди, які успішно продали свої рішення, мають можливість їх впровадити в реальні бізнес-процеси підприємства [8]. Тим самим менеджмент залучає своїх співробітників в управління і розвиток підприємства. При цьому у співробітників підвищується мотивація, вони відчувають свою цінність і приналежність підприємству, розвиваючи і підвищуючи при цьому свої навички вироблення рішень.

Таким чином, гейміфікація – це техніка, яка покращує якість праці на підприємстві. Вона змінюється не для створення ігор, а для того, щоб зробити регулярне навчання більш привабливим і цікавим. Застосовуючи гейміфікацію як інструмент мотивації персоналу, менеджмент підприємства отримує можливість розвивати унікальну культуру, яка дозволяє формувати внутрішньокорпоративну цінність – унікального, творчого, здатного вирішувати найважливіші завдання підприємства співробітника.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мартиненко І. О.

Література: 1. Армстронг М., Стивенс Т. Оплата труда: Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала. Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2007. 512 с. **2.** Жулина Е. Г. Экономика труда: учеб. пособие. М.: Эксмо, 2010. 208 с. **3.** Колот А. М. Мотивация персонала: учебник. Киев: КНЭУ, 2002. 337 с. **4.** Князева Е. А. Мотивация персонала в условиях построения информационного общества: [монография]. Одесса: ВМВ, 2008. 204 с. **6.** Колонтаевский О. П. Мотивы и стимулы трудовой деятельности персонала. *Вісник Міжнародного слов'янського університету.* Серія «Економічні науки». 2006. Т. 9. № 1. С. 42–44. **7.** Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: учеб. пособие. Киев: МАУП, 2008. 198 с. **8.** Назарова Г. В., Гавкалова Н. Л., Маркова Н. С. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств. Харків: ХНЕУ, 2006. 240 с.

АНАЛІЗ ШОКОЛАДНОГО РИНКУ УКРАЇНИ: РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

УДК 339.13:664.143(477)

Романескул Ю. О.

Студент 1 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено стан однієї з найрозвинутіших галузей національної економіки – шоколадної. Проаналізовано особливості функціонування кондитерської галузі, її структуру та основних лідерів, визначено економічно-соціальні заходи для поліпшення ефективності шоколадного ринку України.*

Ключові слова: *шоколадний ринок України, структура та шляхи розвитку галузі.*

Аннотация. *Исследовано состояние одной из самых развитых отраслей экономики – шоколадной. Проанализированы особенности функционирования кондитерской отрасли, ее структура и основные лидеры, определены экономически социальные меры по улучшению эффективности шоколадного рынка Украины.*

Ключевые слова: *шоколадный рынок Украины, структура и пути развития отрасли.*

© Романескул Ю. О., 2017

Annotation. *This article investigates the state of one of the most developed sectors of the national economy - chocolate. In the article the peculiarities of the confectionery industry, its structure and main leaders, by economic and social measures to improve the efficiency of the chocolate market of Ukraine.*

Keywords: *chocolate market of Ukraine, structure and ways of industry development.*

Актуальність теми цієї статті полягає у тому, що, незважаючи на економічну ситуацію в Україні, шоколад залишився одним із лідерів продажу на національному ринку, а отже – одним із найперспективніших продуктів. Шоколадне виробництво розвивається дуже швидко та постійно удосконалюється. А продукт – постійно урізноманітнюється: у шоколад додають цікаві начинки та добавки, які здатні задовольнити будь-якого гурмана, отже, шоколад користується великим попитом серед споживачів. Але найважливішим є те, що нині такий продукт доступний майже кожному.

Метою цієї статті є дослідження особливостей сучасного стану та тенденцій розвитку суб'єктів ринку шоколадних виробів, виявлення проблем та окреслення шляхів їх вирішення в рамках загальної концепції формування ефективного шоколадного ринку в Україні.

Вивченню проблем та особливостей функціонування кондитерської галузі приділяли увагу у своїх працях вітчизняні вчені-економісти, а саме: Д. О. Мараховський, С. В. Семенюк, І. М. Скаршевський, Р. В. Федорович, А. О. Левицька, О. С. Галушко, А. О. Гагарін, О. О. Мозгова, С. М. Заболотний, М. А. Закревська та ін. Вони обґрунтували та теоретично довели, що дослідження ринку кондитерських виробів є необхідним для подальшого розвитку цієї галузі й економіки країни в цілому [1].

За даними Асоціації підприємств кондитерської промисловості України найдинамічніше у галузі розвивається ринок шоколаду та шоколадних виробів: його частка складає приблизно 25 % від усієї кондитерської галузі [2]. Результати дослідження цього ринку свідчать, що, по-перше, шоколад настільки популярний продукт в Україні, що його фактично можна назвати товаром першої необхідності. Серед кондитерських виробів шоколад посідає друге місце за популярністю після борошняних виробів. По-друге, попит на шоколад в Україні носить сезонний характер (в літній період він скорочується в 3 рази проти зимового, що обумовлене підвищенням попиту на «літні» продукти (наприклад, морозиво). Хоча слід зауважити, що шоколадні вироби завжди користувалися популярністю серед населення України. По-третє, одним із позитивних наслідків такої всенародної любові до цього «смаколика» є активний внесок закордонних і вітчизняних виробників у галузь, яка стрімко розвивається з 1997 р. Так, валовий обсяг виробництва кондитерських виробів в Україні за період 1997–2002 рр. зріс приблизно у 2,5 разу. Позитивним можна назвати і витіснення продукції імпортних виробників з українського ринку (частка закордонної продукції на ринку складає близько 5 %). Не більше, ніж 5% займали й російські марки у 2015 р. [3]. По-четверте, національний шоколадний ринок є нестабільним, що обумовлене появою нових виробників і зміною постачальників, а також їх конкурентоспроможністю. На сучасному ринку нараховується близько десяти провідних виробників шоколадної продукції, яка користується попитом і довірою у споживачів. Здебільшого всі виробники на ринку не є початківцями і знають, як догодити українському споживачеві (табл. 1).

Таблиця 1

Лідери шоколадного ринку України у 2015–2016 рр. [2]

Виробник	Назва продукції	Рік заснування
ЗАО Крафт Фудз Україна	ТМ «Корона», «Milka»	1944 р.
Корпорація «Roshen»	ТМ «Roshen», «Чайка», «Оленка»	1996 р.
ТПФ «Світоч»	ТМ «Світоч», «Nestle»	1962 р.
ЗАО «Малбі»	ТМ «Milienium», «Любимов»	1962 р.
ЗАО ПО «Конті»	ТМ «Dolci»	1997 р.
ОАО «Полтаваондитер»	ТМ «Домінік»	1922 р.
ЗАО «АВК»	ТМ «Peraona», «DOMIOR»	1991 р.
«Корпорація Бісквіт-Шоколад»	ТМ «Old collection»	1997 р.
ЗАО «Житомирські ласощі»	ТМ «Житомирські ласощі»	1944 р.

Як свідчить аналіз даних табл. 1, сумарно на цих виробників припадає більше 93 % випуску шоколаду. Всі вони закріпили за собою певні конкурентні місця на ринку. І якщо з'являться нові виробники, то вони можуть не витримати конкуренцію з провідними підприємствами галузі, які можна вважати «олігополістичними партнерствами», адже у них є можливість диктувати свої ціни за домовленістю з іншими. Природно, що така ситуація вигідна для всіх учасників ринку, тому держава має підтримувати конкуренцію, а отже, і нові підприємства, які можуть принести нові нестандартні ідеї і способи виробництва. По-п'яте, слід зробити важливе зауваження щодо

присутності на внутрішньому шоколадному ринку України зарубіжних постачальників – голландський концерн «Марс» – традиційний лідер виробництва шоколадних батончиків і ТМ «Ferrero» – постачальник цукерок і драже. У багатьох супермаркетах можна знайти шоколадні цукерки італійських компаній «Sorini», «Witor's», французьких – «Vahlrona», «Cemoi», «Jaqcuot», «Maxim's», бельгійських – «Ducd'O», «Hamlet» та ін. Продукція цих імпортерів займає невелику частку кондитерської галузі, тому що набагато дорожча за вітчизняну, тому і неконкурентоспроможна [4].

Тепер від реалій галузі – до перспектив її розвитку. Згідно з Асоціацією підприємств кондитерської галузі України одним із перспективних шляхів розвитку кондитерської промисловості є об'єднання (злиття) окремих підприємств в єдине для успішного виживання в ринкових умовах, а також максимального забезпечення потреб і вимог споживача. Такі об'єднання вигідні як для розвитку окремих регіонів країни, так і держави в цілому. По-перше, вони розширюють діапазон збуту своєї продукції, а по-друге, спільними зусиллями збільшують надходження до бюджету країни. На сьогодні на ринку України працюють такі інтегровані структури, як АО «Укрпродспілка», яка об'єднує 348 підприємств, в т. ч. 3 кондитерські фабрики і 185 кондитерських цехів, концерн «А.В.К», який об'єднує 3 кондитерські фабрики – Донецьку, Луганську та Мукачівську. Найбільшим об'єднанням на ринку України є ЗАО «Укркондитер», до складу якого входять 28 спеціалізованих підприємств (в т. ч. і згадане вище) [4]. Як свідчить досвід, такі партнерства дають можливість підприємствам розширяти сферу своїх можливостей і встановлювати щільні зв'язки не лише на ринку України, а й на тих ринках, куди імпортує свою продукцію підприємство.

Слід зауважити, що у 2016 р. спостерігалось падіння обсягів експорту шоколаду як у грошовому, так і в натуральному вимірах. Однією з причин цього стала втрата ємного російського ринку. Також ця подія негативно позначилося на просуванні продукції до середньоазіатських країн колишнього Радянського Союзу, адже транзит через Росію був припинений. Тепер національна галузь поставляє продукцію через Чорне та Каспійське моря. Це в два рази довше за часом і в три рази дорожче. За даними Держкомстатистики, за 11 місяців 2016 р. українські виробники відвантажили 50,7 тис. т (117,5 млн дол.) шоколадної продукції, що на 13,9 % менше, ніж у 2015 р. У 2016 р. основним покупцем українських солодощів був Казахстан. На його частку припало 17,5 % всіх експортних поставок у грошовому відношенні [5].

Структура національного шоколадного ринку дуже різноманітна. Тому цікаво розглянути її за групами споживачів. Для малозабезпечених людей найважливішими вимогами до продукції є доступність і ціна, тому що вони не можуть собі дозволити обирати продукт за його смаковими властивостями чи екологічністю (це занадто для них дорого). Для людей із середнім достатком важливими є смакові властивості, доступність та екологічність. Ця частина населення має змогу обирати той товар, який є більш-менш якісним. Люди ж з високим рівнем достатку обирають товар за смаковими властивостями та фірмою-виробником. Вони вважають, що відомі підприємства виготовляють більш якісну продукцію, але стається так, що виробники обманюють споживачів, користуючись раніше заслуженою довірою. Представники сфери харчування обирають товар за смаковими властивостями й екологічністю, що можна назвати загальними факторами вибору продукції майже всіма споживачами. Вартість шоколадної продукції залежить від якості какао. Дуже часто виробники додають до дорогого шоколаду низькоякісні види какао, менш ароматні, але такі, що за врожайністю займають провідні позиції у світі. Ця ситуація теж вимагає реагування з боку держави. Її вирішенням є встановлення державою більш «жорстких» вимог до виробників шоколаду щодо відповідності продукції нормам, а також заборона вживання у виробництві цукрозамінників і підсолоджувачів, шкідливих для здоров'я. Вадою національного шоколадного ринку є слабко розвинена тенденція залучення інновацій і ігнорування передового закордонного досвіду. До речі, Японія стрімкими темпами впроваджує у харчову промисловість стевію, яка є природним підсолоджувачем із нульовою калорійністю. Майже 60 % продовольчих товарів виготовляється з її використанням. Така тенденція була викликана реагуванням японських виробників на зростання захворювань, спричинених використанням у виробництві штучних цукрозамінників і підсолоджувачів [3]. Отже, і українські виробники замість штучних добавок могли б застосовувати більш корисний мед. Можливо, була б дещо більшою собівартість, але її можна було б компенсувати дійсною екологічністю виробів.

Упровадження новітніх технологій у сфері кондитерської галузі є перспективним стратегічним напрямом для усіх сучасних виробників. Розширення асортименту виробів зі зниженою масовою часткою цукру та використання в них натуральних підсолоджувачів дасть підприємствам поштовх до розвитку, адже проблема ожиріння та цукрового діабету є актуальною. Із проведених досліджень можна зробити висновок, що, по-перше, шоколадна галузь України за насиченістю асортименту наближається до європейського кондитерського ринку. Національний ринок складають великі підприємства та невеликі кондитерські цехи, чий успіх пов'язаний переважно з унікальністю продукції та низькими цінами на вироби. Присутність іноземних представників на ринку невелика через великі ціни, отже, їх продукція неконкурентоспроможна. По-друге, стратегічні перспективи формування ефективного шоколадного ринку в Україні пов'язані з: оптимізацією обсягів виробництва, упровадженням ефективної маркетингової політики на підприємствах шоколадної галузі, формуванням і використанням новітніх тех-

нологій, що відповідають економічним, екологічним і соціальним вимогам. По-третє, регулювання з боку держави ринкових відносин між суб'єктами галузі сприятиме розвитку конкуренції, створенню ефективного ринку, а також поліпшенню забезпечення населення України цією продукцією.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Колесніченко І. М.

Література: 1. Закревська Л. М. Сучасний стан та перспективи розвитку експортної політики підприємств кондитерської промисловості України. Економіка: проблеми теорії та практики. 2004. Вип. 192: в 4 т. Том III. С. 752–757. **2.** Аналіз ринку кондитерської галузі // Державна служба статистики України. URL: www.ukrstat.gov.ua. **3.** Усик С. П. Маркетингові комунікації на ринку кондитерських виробів. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну.* 2011. № 3. С. 158–165. **4.** Гагарина А. Украина: кондитерская отрасль. URL: ukrprod.dp.ua. **5.** Сайт державної підтримки українського експорту. URL: http://www.ukrexport.gov.ua.

МІСЦЕ НАУКИ Й ІННОВАЦІЙ У РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

УДК 330.011.5

Романчик А. В.

Студент 1 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Інноваційний шлях розвитку можуть обирати для себе підприємства, які мають для цього достатній рівень фінансової підтримки, чого, на жаль, бракує сьогодні Україні. І хоча традиційно Україна вважається державою з вагомим науковим потенціалом, але економічні процеси, що відбуваються, негативним чином вплинули на розвиток її інноваційної діяльності. Досліджено деякі шляхи підвищення рівня інноваційного розвитку підприємств, розглянуто основні механізми та канали, через які уряд на різних рівнях впливає на підприємницькі інновації; проведено аналіз розподілу ринку між підприємствами за масштабами їх діяльності.*

Ключові слова: *інноваційна діяльність, інновації, фінансування науки, науковий потенціал, підприємництво.*

Аннотация. *Инновационный путь развития могут выбирать для себя предприятия, имеющие для этого достаточный уровень финансовой поддержки, чего, к сожалению, не хватает сегодня Украине. И хотя традиционно Украина считается государством с весомым научным потенциалом, происходящие экономические процессы негативным образом повлияли на развитие ее инновационной деятельности. Изучены некоторые пути повышения уровня инновационного развития предприятий, рассмотрены основные механизмы и каналы, по которым правительство на разных уровнях влияет на предпринимательские инновации; проведен анализ распределения рынка между предприятиями по масштабам их деятельности.*

Ключевые слова: *инновационная деятельность, инновации, финансирование науки, научный потенциал, предпринимательство.*

Annotation. *An innovative way of development for themselves can choose companies that have a sufficient level of financial support, which unfortunately is lacking today in Ukraine. Although Ukraine is traditionally a country with significant scientific potential, but economic processes negatively influence on the development of innovation. The article explored some innovative ways to improve the level of the development of enterprises, the basic mechanisms and chan-*

© Романчик А. В., 2017

nels through which the government at different levels impact on business innovation, carried out market analysis of the distribution between the enterprises about the scale of their activities.

Keywords: *innovation, funding for science, research potential, entrepreneurship.*

Серед основних тенденцій розвитку світової економіки у XXI ст. виділяють зростаючу роль науково-технічного прогресу. Він забезпечує конкурентоспроможність національних економік, саме тому прискорений розвиток науково-технічної й інноваційної сфер діяльності набуває стратегічного значення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій показав, що інноваційна діяльність – визначальний фактор підвищення конкурентоспроможності вітчизняної продукції, підприємств та економіки країни в цілому. Питанню підвищення інноваційної активності суб'єктів економіки приділяється багато уваги вітчизняними та зарубіжними вченими, серед яких С. Д. Ільєнкова [1], М. О. Чайков [2], О. А. Мазур [3], В. С. Шовкалюк [4].

Метою статті є висвітлення проблем інноваційної та наукової діяльності підприємств України, аналіз ситуації, що наразі склалася в економіці країни, надання пропозицій щодо підвищення наукової та інноваційної активності економіки.

Усі реформи в організаційних структурах управління наукою пов'язані з пошуком шляхів підвищення ефективності інвестування у дослідження. Своїми рішеннями держави намагаються запроваджувати нові стимули для підвищення результативності витрат на наукову діяльність, а також формувати більш дієві системи генерування знань, їх розповсюдження у суспільстві та продуктивного впровадження в економічну діяльність. Провідні країни світу витрачають на науку більше 3 % ВВП, більше половини їх підприємств щорічно впроваджують продукцію, виготовлену із застосуванням новітніх технологій і наукових розробок. Таким чином, в середньому кожні два роки їх асортимент оновлюється повністю. Продукція ж українських підприємств оновлюється за п'ять і більше років. Причому інновація зводиться найчастіше до вдосконалення прототипу, а нова продукція, вперше освоєна в Україні, становить всього 4,1 %. До того ж її технічний рівень часто не відповідає сучасним вимогам, а отже, вона не є конкурентоспроможною на зовнішньому ринку [5].

Сучасний стан справ в Україні демонструє, що вона не має чіткої інноваційної політики. Тим більше, що на фінансування науки виділяється менше 0,5 % ВВП. Хоча, як свідчить світовий досвід, відчутний результат з'являється тоді, коли в науку інвестують не менше 3-4% ВВП [6].

Сьогодні Україна практично зникла з винахідницької та інноваційної карти світу. Нині її частка у світовому обсязі торгівлі наукомісткої продукцією становить 0,1 %. На внутрішньому ринку ситуація трохи краще, але підприємства все-таки вважають за краще купувати вже діючі та випробувані технології, оскільки фінансувати нові розробки ризиковано. Щоб стимулювати залучення фінансових ресурсів, держава повинна страхувати інноваційні ризики. Аналізуючи статистичні дані з інноваційної активності підприємств різних галузей і регіонів, можна помітити тенденцію проведення більш активної інноваційної діяльності в галузях з великою питомою вагою великих і середніх підприємств. Питома вага витрат на інновації та інформатизацію в загальній сумі витрат складає приблизно 95 % на великих і середніх та 5 % на малих підприємствах. Така низька інноваційна активність малих підприємств пов'язана з тим, що на цей час підприємницька діяльність в Україні регулюється близько 60 тис. нормативно-правових актів. Крім того, існує велика кількість регулюючих актів на місцевому рівні. Стимулювання ж нововведень на малих підприємствах практично не здійснюється [7].

Згідно з офіційними даними Державної служби статистики України в нашій країні налічується 698 великих підприємств, 20 189 середніх і 344 048 дрібних підприємств. Зрозуміло, що сама кількість підприємств не відобразить масштабів їх діяльності. Більш важливим показником є обсяг продукції, що вони виробляють. За аналітичною довідкою, великі підприємства у 2012 році реалізували продукції на 1772,5 млрд дол. (частка ринку 42,2 %), середні підприємства – 1 769,2 (частка ринку 42 %) і дрібні підприємства – 670 млрд грн. (частка ринку 15,9 %) (рис. 1) [8].

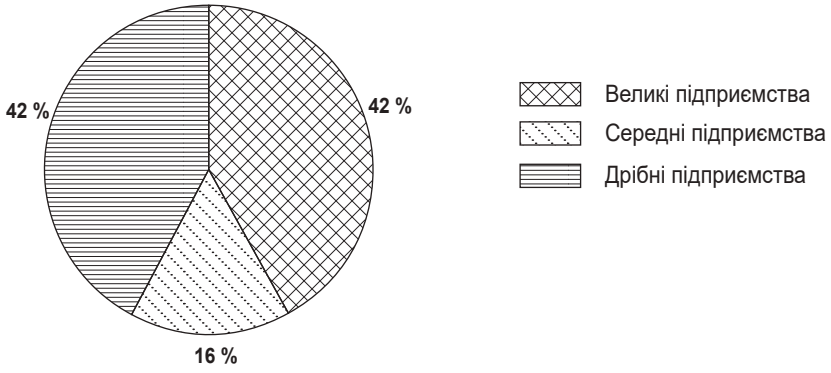


Рис. 1. **Структура обсягу реалізації продукції за видами підприємств у 2012 р.**

Незважаючи на проблеми законодавства у сфері регулювання та стимулювання інновацій, деякі українські підприємці усвідомлюють вигоди інноваційної активності. Так, за даними Державної служби статистики України, у 2015 р. інноваційну діяльність здійснювали 978 підприємств України. Серед регіонів вищою за середню в Україні частка інноваційно активних підприємств була в Миколаївській, Харківській, Кіровоградській, Івано-Франківській, Запорізькій, Херсонській, Сумській, Одеській, Львівській і Тернопільській областях. Розподіл організацій за секторами науки показує, що найбільша кількість наукових установ належить до галузевого сектора (480 установ, що становить 49,1 % від загальної кількості) та академічного сектора (303 установи, що становить 31,0 % від загальної кількості) (рис. 2).

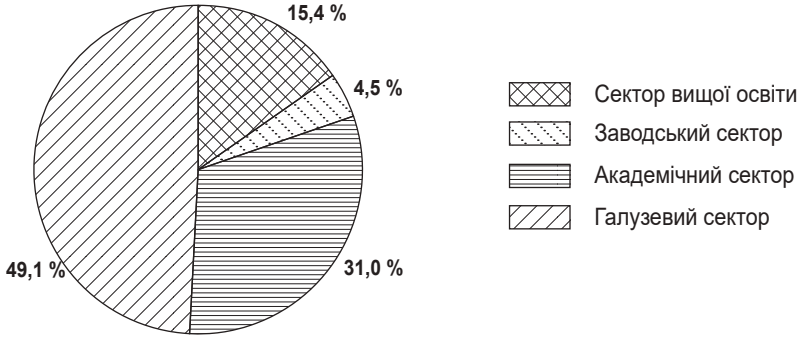


Рис. 2. **Розподіл організацій за секторами науки у 2015 р.**

Тенденція щорічного зменшення кількості організацій, які здійснюють науково-технічну діяльність, супроводжується збереженням майже незмінної структури їх розподілу за галузями наук: найбільші, майже однакові частки (близько 38 %) припадають на природничі та технічні науки, найменша частка – на гуманітарні науки (близько 5 %) (рис. 3) [9].

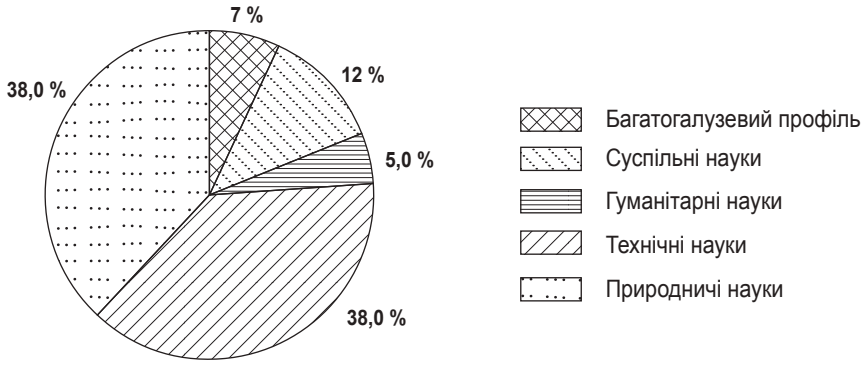


Рис. 3. **Розподіл організацій за галузями наук у 2015 р.**

Очевидно, що інновації залежать від знань, навичок і творчості тих, хто займається бізнесом. Але важливу роль у створенні правильного середовища для інноваційної діяльності відіграє уряд.

Рис. 4 ілюструє основні механізми та канали, через які уряд на різних рівнях впливає на підприємницькі інновації.

Для поліпшення економічних показників діяльності малих підприємств, що складають основну рушійну силу економіки, необхідно вжити ряд заходів:

1. Забезпечити законодавчо підтримку державних і приватних інвестицій в малі та середні підприємства, що займаються прикладними науковими розробками та здійснюють інноваційну діяльність, особливо у галузі інформаційно-комунікаційних технологій та інших перспективних галузях, в тому числі і за допомогою фінансування наукових досліджень та інноваційних ідей на основі конкурсного відбору кращих проектів.

2. Розробити регіональні та галузеві програми розвитку як складові Національної програми сприяння розвитку малого підприємництва, що відповідають пріоритетам державної економічної політики та регіональним інтересам.

3. Поглиблювати інноваційну спрямованість економічної політики через державну підтримку бізнес-інкубаторів та інноваційних центрів як носіїв передової технології для підтримки малого бізнесу й інновацій,

через сприяння обміну знаннями та співробітництва між виробниками та науковими проектно-технологічними організаціями.



Рис. 4. **Вплив урядової політики на інноваційну діяльність**

4. Збільшити науково-методичне забезпечення розвитку малого підприємництва та здійснювати комплексні наукові дослідження економічних проблем сучасності.

5. Підвищити витрати на наукову діяльність та освіту, в тому числі на навчальні програми для підприємців і винахідників у рамках процесу обміну знаннями та досвідом [10].

У нашій країні поки що не закінчено побудову необхідного клімату для інноваційної діяльності: ще не досягнуто макроекономічної стабільності, не налагоджена IT-інфраструктуру, не розроблено цілісну політику наукової діяльності.

Особливу увагу слід звернути на те, що Україна має значний науково-технічний потенціал. Тому не можна допустити, щоб стан економіки і недостатня або неякісна нормативна база зупинили подальший його розвиток.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Філатов В. М.

Література: 1. Ильенкова С. Д. Инновационный менеджмент. М.: ЕАОИ, 2008. 240 с. **2.** Чайков М. О., Чайкова О. В. Повышение конкурентоспособности предприятия за счет использования интеллектуальной собственности. *Компоненты и технологии.* 2006. №1. С. 12–13. **3.** Мазур О. А. Українська наука – цифри і факти. URL: http://www1.nas.gov.ua/publications/books/serii/academy/1102010/Documents/2013_7/Nauka_Ukr_V7_2.pdf. **4.** Шовкалюк В. С. Інноваційний розвиток України: особливості 2012 року. URL: http://www1.nas.gov.ua/publications/. **5.** Наукова та інноваційна діяльність в Україні: стат. зб. Київ: Держ. служба статистики України, 2013. 287 с. **6.** Ильенкова С. Д. Инновационный менеджмент. М.: ЕАОИ, 2008. 240 с. **7.** Науково-технологічна сфера України. Державне агентство з питань науки, інновацій та інформатизації України. Київ, 2013. URL: http://www.dknii.gov.ua/?q=system/files/buklet_2013.pdf. **8.** Охрименко Александр: Какой бизнес более важный для экономики Украины: крупный, средний или мелкий. URL: http://blog.ubr.ua/finansy/akoi-biznes-bolee-vajnyi-dlia-ekonomiki-krainy-krupnyi-srednii-ili-melkii-5882. **9.** Аналітична довідка. Стан розвитку науки і техніки, результати наукової, науково-технічної, інноваційної діяльності, трансферу технологій за 2015 рік. URL: mon.gov.ua/content/Діяльність/Наука/2-3-ad-kmu-2015.pdf. **10.** Захарова И. В. Перспективы и проблемы развития инновационной деятельности в Украине. URL: http://www.confcontact.com/Okt/13_Zahar.php.

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГО ЗЕЛЕНОГО ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ

УДК 911.3

Руденко К. В.

Магістрант 1 року навчання
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто стан сільського зеленого туризму в Україні, визначено фактори впливу на перспективу його розвитку та запропоновано першочергові заходи щодо забезпечення пріоритетності розвитку цього сегменту сфери туризму з виводом його на рівень стандартів ЄС. Автором запропоновано визначення поняття сільського зеленого туризму.*

Ключові слова: *сільський зелений туризм, державне регулювання, сфера туризму, регіони.*

Аннотация. *Рассмотрено состояние сельского зеленого туризма в Украине, определены факторы, влияющие на перспективу его развития, предложены первоочередные мероприятия по обеспечению приоритетности развития этого сегмента отрасли туризма с выведением его на уровень стандартов ЕС. Автором предложено определение понятия сельского зеленого туризма.*

Ключевые слова: *сельский зеленый туризм, государственное регулирование, сфера туризма, регионы.*

Annotation. *The article examines the state of rural green tourism in Ukraine, identifies factors that influence the prospects for its development, the priority measures to ensure the priority development of this segment of the tourism industry and its withdrawal to the level of the EU standards were proposed. The author proposes definitions of the concept of rural green tourism.*

Keywords: *green rural tourism, state management, tourism sphere, regions.*

Україна, обравши своїм стратегічним курсом інтеграцію до структур Європейського Союзу, прийняла виклик часу щодо прискореного реформування різних сфер соціально-політичного й економічного життя країни, зокрема сфери послуг туризму, трансформуючи її до стандартів ЄС. Європейський Союз вбачає у сільському туризмі основний важіль економічного підйому своїх сільських територій [1]. Окремі аспекти сільського зеленого туризму висвітлені у працях відомих учених у галузях права, історії, туризмознавства, соціології, економіки та географії, зокрема: Рутинський М. Й. [3], Зінько Ю. В. [3], Биркович В. І. [4] та інших дослідників.

Мета цієї статті – розглянути роль і місце сільського зеленого туризму в розвитку національної туристичної галузі та соціально-політичної ситуації в сільських регіонах України, визначити першочергові нормативно-правові й організаційні заходи щодо забезпечення регуляторного впливу держави на приведення їх у відповідність зі стратегією України на європейську інтеграцію.

Сучасний досвід і наукові дослідження засвідчують, що прискорений розвиток сільського зеленого туризму може відіграти роль каталізатора структурної перебудови економіки, забезпечити демографічну стабільність і розв'язання нагальних соціально-економічних проблем у сільській місцевості. Україні стратегічно важливо швидко подолати відставання у цій сфері і реалізувати наявний багатий туристичний потенціал шляхом проведення виваженої політики державного регулювання, зокрема і на регіональному рівні. Розвиток сільського зеленого туризму в Україні є пріоритетним і зумовлюється нагальною необхідністю невідкладного розв'язання соціально-економічних проблем сучасного села. За роки незалежності України в сільській місцевості спостерігається зменшення населення, зростання безробіття, масова заробітчанська міграція.

За даними офіційної статистики, нині в Україні залишилося близько 28600 сіл. Переважну частину населення цих сіл складають особи пенсійного або працездатного передпенсійного віку. Такі поселення приречені на зникнення, а це спричинює втрату сільських традицій, які є колискою національної культури. Розвиток сільського зеленого туризму міг би зупинити таку сумну тенденцію в українських селах, підвищити матеріальний добробут та частково вирішити проблеми зайнятості сільського населення. Отже, розглянута сфера туристичних послуг потребує державного регулювання і підтримки, в тому числі і на регіональному рівні.

У світі сільський зелений туризм розглядається як альтернатива сільському господарству за розмірами отриманих прибутків. До того ж розвиток інфраструктури сільського туризму не вимагає таких значних капіталовкладень, як інші види туризму, і може здійснюватися за рахунок коштів самих селян без додаткових інвестицій.

Розвитку сільського зеленого туризму в Україні можуть сприяти такі фактори [2]: зростаючий попит мешканців українських міст та іноземців на відпочинок у сільській місцевості; унікальна історико-етнографічна

© Руденко К. В., 2017

спадщина українських сіл; багаті рекреаційні ресурси; екологічна чистота сільської місцевості; відносно вільний сільський житловий фонд для прийому туристів, наявність вільних трудових ресурсів для обслуговування туристів; традиційна гостинність господарів і доступна ціна за відпочинок; можливість надання комплексу додаткових послуг із екскурсій, риболовлі, збирання ягід і грибів, катання на конях тощо.

Розвиток сільського зеленого туризму зможе забезпечити збільшення реальних доходів селян за рахунок: надання послуг із прийому на проживання туристів; облаштування туристичних маршрутів та надання екскурсійних послуг; транспортного обслуговування туристів; єгерської діяльності (полювання, аматорське та спортивне рибальство); надання послуг із прокату туристичного спорядження; виробництва та реалізації туристам екологічно чистих продуктів харчування, надання кулінарних послуг; реалізації товарів народних промислів; проведення культурно-розважальних заходів із урахуванням історико-етнографічної спадщини (анімації).

Найсприятливіші передумови для розвитку сільського зеленого туризму об'єктивно складаються на територіях національних і ландшафтних парків, де існує можливість поєднати в повноцінному відпочинку пізнання природничого, історико-етнографічного та культурного потенціалу регіону. Цікавинкою сільського зеленого туризму може і має стати яскрава анімація, тобто пожвавлення програм обслуговування, відпочинку та дозвілля туристів ігровими елементами та шоу-програмами на базі історико-етнографічної та культурної спадщини регіону.

Наприклад, з елементами обрядово-побутової анімаційності реалізується на території національного природного парку «Гуцульщина» проект музею гуцульської культури під відкритим небом. Цей музей дає можливість туристам відчути органічне поєднання народної архітектури та живого гуцульського побуту, побачити відроджені гуцульські ремесла та промисли (різьбярство, кушнірство, писанкарство, мосяжництво, гончарство, килимарство, вишивка, бондарство).

Анімаційним наповненням програм сільського зеленого туризму можуть бути фольклорні фестивалі, народні гуляння, народні танцювальні вечори, карнавали, вечорниці, ворожіння тощо за безпосередньої участі туристів.

Велику роль у становленні та розвитку сільського зеленого туризму відіграють неприбуткові громадські організації, наприклад, Спілка сприяння розвитку сільського зеленого туризму в Україні, яка збирає і концентрує дані з різних регіонів країни, проводить конференції та тематичні виставки з метою популяризації відпочинку в українському селі, сприяє розвитку сільської інфраструктури, самозайнятості сільського населення, виховання поваги до краси рідного краю, гостинних мешканців сільської місцевості, збереженню наявного культурного й історичного надбання Українського народу. За її ініціативою створені й успішно функціонують осередки сільського туризму у більшості областей України.

Такі програми, як: Міжнародний фонд «Відродження», фонд «Євразія», Європейська федерація сільського зеленого туризму й інші підтримують розвиток сільського зеленого туризму в Україні. Але цього недостатньо, щоб сільський зелений туризм в Україні відіграв роль каталізатора розвитку багатьох галузей економіки (сільське господарство, транспорт, зв'язок, торгівля, будівництво тощо), став провідним чинником стабільного та динамічного збільшення надходжень до бюджету. Необхідно передусім здійснити законодавчо-нормативне врегулювання основ його функціонування. Нині тільки окремі аспекти діяльності сільського зеленого туризму регулюються Законами України «Про туризм» [5], «Про особисте селянське господарство», «Про підприємництво».

Принциповим моментом формування стратегії розвитку туризму в регіоні є питання офіційного визнання місця і ролі цієї галузі в економічній структурі конкретних регіонів, а отже, і напрацювання відповідних регіональних комплексних цільових програм.

Сільський зелений туризм – корисний як для відпочиваючих, так і для господарів – селян, сільських громад, регіонів і держави в цілому, сприяє розвитку багатьох пов'язаних із ним галузей економіки. Його розвиток також сприятиме збереженню селянства як носія української ідентичності, культури та духовності, це додаткові можливості для популяризації української культури, поширення знань та інформації про історичні, природні, етнографічні особливості України, що заслуговує на всіляку підтримку з боку держави.

Для забезпечення пріоритетності розвитку сільського зеленого туризму в Україні і наближення його до стандартів ЄС вбачається доцільним: упорядкувати нормативно-правову базу; розробити регіональні програми розвитку сільського зеленого туризму з інтеграцією їх до Програми розвитку сільського зеленого туризму в Україні, яку має затвердити уряд держави; визначити методологію розроблення та впровадження моніторингу досягнення цільових показників зазначених програм на регіональному та загально-державному рівнях; завершити реформування системи державної статистики, провести її технічне переоснащення, зокрема, для забезпечення формування електронних систем моніторингу регіональних і державної програм розвитку сільського зеленого туризму; створити інфраструктури державної фінансово-кредитної підтримки розвитку сільського зеленого туризму; організувати вивчення потреб ринку послуг сільського зеленого туризму у фахівцях і врегулювати чисельність їх набору у вищі навчальні заклади на основі державного замовлення за цільовими направленнями регіонів; створити в системі навчальних закладів різного рівня курси перепідготовки кадрів для цієї сфери туриз-

му; створити систему інформаційно-аналітичного забезпечення сфери туризму, зокрема і сільського зеленого туризму, як складової державної інформаційної системи; делегувати Спілці сприяння розвитку сільського зеленого туризму в Україні як органу фахового і громадського самоврядування, повноваження щодо розробки та впровадження загальноукраїнських стандартів сільського зеленого туризму, а також здійснення зовнішнього незалежного моніторингу державної та регіональних програм розвитку сільського зеленого туризму.

Кожний з наведених напрямів забезпечення пріоритетності розвитку сільського зеленого туризму в Україні потребує посилення регуляторної функції держави, що має спиратися на результати попередніх науково-дослідних розробок.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Сущенко О. А.

Література: 1. Всесвітня туристична організація. URL: http://www.world-tourism.org. **2.** Про затвердження державної цільової програми розвитку українського села на період до 2015 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 19.09.2007 № 1158 // Офіційний вісник України. 2007. № 73. Ст. 7. **3.** Рутинський М. Й., Зінько Ю. В. Сільський туризм. URL: http://www.tourlib.columb.net.ua/. **4.** Биркович В. І. Державне регулювання сфери туризму на регіональному рівні: дис. … канд. наук з держ. управл.: 25.00.02. Запоріжжя, 2007. 20 с. **5.** Про туризм: Закон України від 15.09.1995 № 324/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1995. № 31. Ст. 241.

ЯКОСТІ ПІДПРИЄМЦЯ ТА ЇХ РОЛЬ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ УСПІХУ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 338.22:005.6(477)

Рибчінська К. І.

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

Анотація. *Розглянуто зміст поняття «підприємець», досліджено розвиток ділових та особистих якостей підприємця в Україні, які відповідають конкретним вимогам часу, та визначено їх роль у забезпеченні успіху підприємницької діяльності.*

Ключові слова: *підприємець, ділові якості, особисті якості, підприємницька діяльність.*

Аннотация. *Рассмотрено содержание понятия «предприниматель», исследовано развитие деловых и личных качеств предпринимателя в Украине, которые соответствуют конкретным требованиям времени, и определена их роль в обеспечении успеха предпринимательской деятельности.*

Ключевые слова: *предприниматель, деловые качества, личные качества, предпринимательская деятельность.*

Annotation. *The notion "entrepreneur" was scrutinized, the development of both business and personal qualities of an entrepreneur in Ukraine that answers up-to-date business challenges was studied, and the role of these skills in entrepreneurial success was defined.*

Keywords: *entrepreneur, business skills, personal qualities, entrepreneurial activity.*

Підприємницька діяльність є важливою складовою сучасної української економіки, малий та середній бізнес займає вагому частку в різних її сферах. Успіх підприємницької діяльності значною мірою залежить від підпри-

© Рибчінська К. І., 2017

ємця, який є ініціатором підприємницької діяльності, а найчастіше – організатором і виконавцем робіт одночасно. Тому багато уваги приділяють дослідженню особливостей підприємницької діяльності ділових та особистих якостей підприємця.

Дослідженню особистих і ділових якостей підприємця, а також їх впливу на результативність підприємницької діяльності присвячені роботи таких вітчизняних і зарубіжних учених, як Ю. І. Головні [1], Н. С. Краснокутської [2], Г. Б. Соколова [3], водночас схильність людини до успішної підприємницької діяльності досліджували К. С. Піддубна [4] та А. В. Путінцев [5]. У той же час проблема аналізу якостей підприємця, які зумовлюють успіх у підприємницькій діяльності в сучасних умовах, потребує подальших наукових пошуків, тому метою статті є узагальнення ділових і особистісних якостей підприємця та визначення переліку тих із них, які притаманні сучасній студентській молоді (майбутнім підприємцям).

Підприємцем називають особу, що несе всю повноту відповідальності за прийняття ділових рішень та отримує прибутки від своєї підприємницької діяльності [6]. Талановитішим підприємцем вважають Генрі Форда, який почав будувати свій успіх з малої особистої справи в майстерні з ремонту сільгосптехніки та в результаті за рахунок своїх особистих і ділових якостей досяг світового визнання у сфері автомобілебудування [7]. Його діяльність спрямована на забезпечення успіху бізнесу на основі ретельного вдосконалення новітніх зразків техніки та забезпечення їх конкурентоспроможності. Особисті якості сформували підґрунтя для його ділових якостей. Поряд зі схильністю людини до підприємницької діяльності важливу роль в успіху відіграють професійна підготовка та набутий практичний досвід. Ці два елементи дозволяють сформувати головну якість підприємця – здатність до прийняття рішень.

Незалежно від країни, в якій функціонує бізнес, лідерські якості підприємця вважають інтернаціональною загальноприйнятою та обов'язковою передумовою успіху [8]. За переконаннями А. Менегетті, економічний лідер – це оперативний центр безлічі відносин і функцій, який створює нові робочі місця, приносить прибуток і сприяє розвитку сфери послуг [9]. Підприємець має бути лідером, оскільки повинен об'єднати навколо себе людей і мотивувати їх для досягнення мети. Лідер відіграє головну роль в організації спільної діяльності, регулюванні взаємовідносин у групі, його визначають як найбільш авторитетну особистість у окремому соціальному співтоваристві, яка встановлює вектор розвитку організації та впливає на особистий розвиток її членів.

Якщо для забезпечення організації функціонування власного бізнесу підприємець має вміти приймати рішення та бути лідером, то забезпечення розвитку базується на задоволенні інтересів суспільства. Для цього підприємцю необхідно: отримувати вигоду за допомогою підприємницької активності; вивчати інтереси груп зацікавлених осіб (колективу, споживачів, партнерів, громадськості тощо). Серед головних якостей, якими володіють успішні підприємці виділяють три групи: інтелектуальні здібності, особистісні якості та набуті вміння (узагальнено автором на основі [10] і наведено в рис. 1).

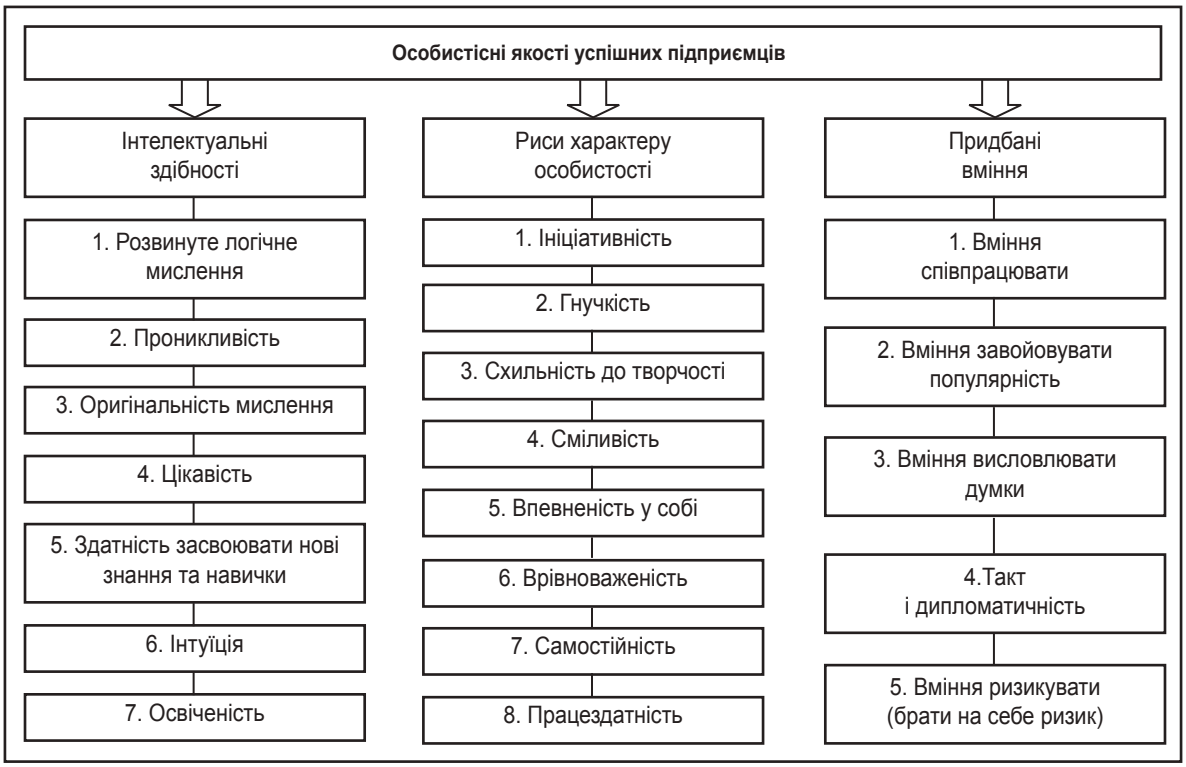


Рис. 1. **Особистісні якості успішних підприємців**

Отже, підприємець повинен, з одного боку, вміти йти на певний ризик, але з іншого боку – бути достатньо обачним і мудрим, щоб не ризикувати даремно. Ніхто не захищений від можливих ризиків, тому для підприємця надзвичайно важливе вміння спокійно аналізувати невдачі й отримувати з них вигоду, щоб не повторювати своїх помилок.

Потрібно зазначити, що деякі риси надаються людині природою, інші – вона набуває в процесі отримання освіти, професійної та ділової кваліфікації. Ці здібності раціонально виділити в групу професіоналізму, в ній, своєю чергою, можна виділити підгрупи, що характеризують організаційні й управлінські здібності. Соціально-психологічна група включає такі якості, як: потреба самовизначення в професійному та суспільному оточенні, потреба досягати успіху, потреба заснувати власну справу, створити щось нове, знайти новий шлях вирішення наявних проблем. Основний перелік ділових якостей підприємця та їх розподіл за групами наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Групування ділових якостей підприємця

Групи якостей	Ділові якості
1. Природні (фізіологічні) здібності	1. Кмітливість 2. Оригінальність мислення 3. Винахідливість 4. Сміливість, здатність до ризику 5. Незалежність власної точки зору 6. Швидкість реакції на покращення ситуації 7. Контактність у налагодженні зв'язків з партнерами
2. Соціально-психологічні якості	1. Прагнення досягти успіху в роботі 2. Потреба здобути визнання в суспільстві 3. Лідерство в колективі 4. Здатність до самоорганізації 5. Потреба самореалізації в підприємницькій діяльності 6. Ініціативність 7. Визначення принципів справедливості в розподілі прибутків
3. Професіоналізм	1. Рівень освіти 2. Обізнаність із основами підприємництва 3. Вміння оцінювати реальну економічну ситуацію 4. Вміння самостійно приймати рішення
4. Організаційні здібності	1. Вміння організовувати виробничий процес 2. Вміння керувати людськими ресурсами 3. Вміння узгоджувати особисті зацікавленості 4. Вміння знаходити споживача власної продукції
5. Управлінські здібності	1. Здатність розглядати економічну ситуацію 2. Здатність передбачати можливий стан підприємства 3. Спроможність приймати рішення щодо роботи підприємства 4. Вміння керувати капіталом

З метою виявлення рівня фактичного володіння студентами економічної спеціальності діловими якостями підприємця автором було проведено дослідження. Оскільки респондентами цього дослідження виступають студенти 2 курсу, то серед основних груп ділових якостей було виокремлено тільки групи природних і соціально-психологічних якостей. Це пов'язано з тим, що набуття студентами професіональних, організаційних та управлінських здібностей зазвичай відбувається на більш старших курсах. Таке дослідження дозволяє оцінити особистісну готовність людини займатися підприємницькою діяльністю. Особам, які проходили опитування (120 студентів денної форми навчання факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця), було запропоновано серед 14 якостей обрати 6, найбільш притаманних саме їм. Результати проведеного дослідження наведено на рис. 2.

За результатами проведеного дослідження можна дійти висновку, що ділова якість, яка притаманна найбільшій кількості студентів, – контактність у налагодженні зв'язків з партнерами (а саме 50 %), найменша кількість оцінюють наявність у себе такої якості, як здатність до самореалізації (28 %). Водночас 45 % студентів притаманна оригінальність мислення, а 40 % – ініціативність. Для того щоб студенти в майбутньому були успішними бізнесменами, їм потрібно розвивати свої підприємницькі якості.

Таким чином, можна зробити висновок, що ділові й особистісні риси бізнесмена повною мірою відображають значення та спрямованість підприємницької практики, а не тільки є його характеристикою. За успіх відповідають розвинені особистісні та ділові якості підприємця. Для успішного бізнесмена характерні природна гнучкість розуму та здатність швидко пристосовуватись до нестабільних ринкових умов. З часом важливо виділити якості, необхідні конкретно для вашого бізнесу та

наполегливо розвивати їх. Напрямом подальших досліджень стане розробка методик навчання та набуття підприємцем всього комплексу ділових якостей, необхідних для успішного ведення своєї власної справи.

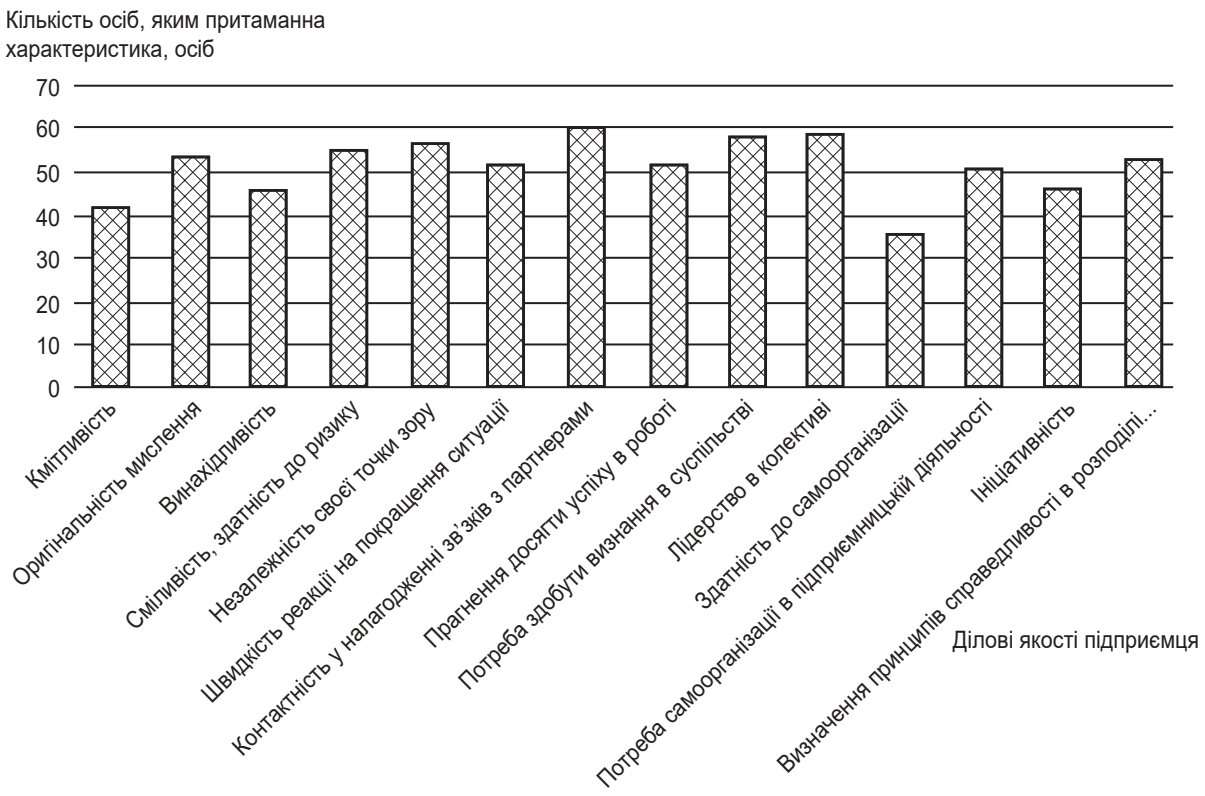


Рис. 2. **Рівень ділових (природних і соціально-психологічних) якостей студентів економічної спеціальності**

Науковий керівник – канд. екон. наук, викладач Іваненко О. В.

Література: 1. Головня Ю. І. Детермінанти розвитку малого та середнього бізнесу в регіоні. *Економічний простір.* 2014. № 90. С. 88–96. **2.** Краснокутська Н. Підприємницький потенціал України в порівнянні з країнами ЄС. *Вісник Київського національного торговельно-економічного університету.* 2012. № 1. С. 25–33. **3.** Соколова Г. Б. Перспективи розвитку економічної культури молодих підприємців. *Економіка і регіон.* 2011. № № 4. С. 146–149. **4.** Піддубна К. С. Роль бізнесової освіти в розвитку молодіжного підприємництва. *Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент*. 2013. Вип. 13. С. 19–33. **5.** Путінцев А. В. Сутність професіоналізму та головні якості сучасного підприємця. *Проблеми сучасної педагогічної освіти. Педагогіка і психологія.* 2013. Вип. 39 (1). С. 166–173. **6.** Донець Л. І., Романенко Н. Г. Основи підприємництва: навч. посіб. Київ: Центр навч. літ., 2006. 320 с. **7.** Форд Г. Моє життя та робота. Київ: Наш Формат, 2015. 384 с. **8.** Bjerke B. Business leadership and culture: national management styles in the global economy. Cheltenham: Elgar Publishing, Incorporated, 1999. 304 p. **9.** Менегетти А. Психология лидера. М.: ННБ «Онтопсихология», 2004. 115 с. **10.** Яновська С. Г. Соціально-економічні та психологічні ознаки підприємництва. *Проблеми сучасної психології.* 2013. Вип. 21. С. 799–809.

СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ КОНКУРЕНЦИИ В УКРАИНЕ

УДК 339.137.22

Самойлова М. А.

Студент 1 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрены теоретические понятия конкуренции, факторы и тенденции ее развития в Украине, раскрыты суть монополии и ее влияние на рыночные отношения. Выявлено, что в настоящий момент речь идет о смешанном варианте, сочетающем в себе элементы как ценовой, так и неценовой конкуренции. Сделан вывод о необходимости наличия конкуренции для функционирования экономики.*

Ключевые слова: *конкуренция, конкурентный рынок, рыночная экономика, рынок, монополия.*

Анотація. *Розглянуто теоретичні поняття конкуренції, фактори та тенденції її розвитку в Україні, розкрито суть монополії і її вплив на ринкові відносини. Виявлено, що на сьогодні йдеться про змішаний варіант, що поєднує у собі елементи як цінової, так і нецінової конкуренції. Зроблено висновок про необхідність наявності конкуренції для функціонування економіки.*

Ключові слова: *конкуренція, конкурентний ринок, ринкова економіка, ринок, монополія.*

Annotation. *The article is about the theoretical concepts of competition, factors and tendencies of its development in Ukraine, revealed the essence of monopoly and its influence on market relations. It was revealed that at the moment it is a mixed variant that combines elements such as price competition and non-price. It is concluded that it is necessary to have a competition for the operation of the economy.*

Keywords: *competition, competitive market, market economy, market, monopoly.*

Рыночная экономика выдвигает большие требования к субъектам хозяйствования относительно поиска и предложения уникального продукта.

На поведение каждого субъекта хозяйственной деятельности оказывает влияние характер и тип рынка, на котором он функционирует. Тип рынка зависит непосредственно от продукции, количества других субъектов на нем, возможности свободной миграции между отраслями, публичности данных о ценах, нововведениях. Конкуренция выступает движущей силой прогресса, приводит к более качественному использованию потенциала общества, рационализации поведения хозяйствующих субъектов. Поэтому изучение проблемы конкуренции является одной из важных среди всех вопросов частей рыночных исследований. Начало исследования проблем рынка, рыночной системы, монополии и конкуренции осуществлялось великими учеными и деятелями стран, такими как А. Маршалл, М. Портер, А. Смит, К. Маркс, У. Джевонс, В. Парето и др. Данная проблема нашла отражение и в трудах современных экономистов, но так как показатели конкуренции и монополии постоянно меняются, вопрос актуален до сих пор.

Целью данной работы является комплексное рассмотрение вопросов конкуренции и монополии в Украине, выявление их реального положения в стране.

Достижение поставленной цели определяет необходимость постановки и решения следующих задач: анализ причин и факторов возникновения конкуренции; определение роли конкуренции среди хозяйствующих субъектов в современных реалиях для достижения лидирующих позиций на рынке; изучение структурных предпосылок развития конкуренции в экономике Украины; рассмотрение существующих монополий в Украине. Очень немногие отрасли экономики сегодня способны противостоять влиянию конкуренции и рынка. Ни одна страна и ни одна компания не могут позволить себе игнорировать объективную необходимость конкуренции. За последние десятилетия усиление конкуренции отмечено фактически во всем мире.

К положительным факторам можно отнести: развитие научно-технического прогресса, удешевление производственных издержек, балансировку нормы прибыли и уровня заработной платы. К отрицательным факторам – импульсивность бизнеса, создание условий для безработицы и инфляции.

Стимулом, мотивирующим к конкурентной борьбе, является желание опередить других. Конкурентная борьба – это динамический процесс, обеспечивающий рынок товарами. В качестве средств и инструментов в конкурентной борьбе используют: цену, качество товара, рекламу, сервисное обслуживание, ассортимент, условия оплаты и доставки товара [1].

© Самойлова М. А., 2017

Рынок с присущей ему конкуренцией создает прочную основу товарного хозяйства (производства), становится главным элементом этого механизма. Множество «внутренних миров», какими являются производственные системы независимых автономных товаропроизводителей, повседневно выталкивают во «внешнюю сферу», на рынок свою продукцию. Товары одних производителей сталкиваются на рынке с товарами других, вступая с ними в конкуренцию за деньги покупателя. В рыночной системе существует несколько видов конкуренции. Чрезмерная монополизация, появление конкурентной борьбы между монополиями без соответствующего контроля со стороны государства могут привести к созданию, так сказать, «государств в государстве», которыми и являются современные транснациональные корпорации (ТНК). Монополизм приводит к замедлению научно-технического прогресса, консервирует низкое качество продукции, делает эту продукцию неконкурентоспособной на мировом рынке, утрачиваются стимулы поиска более эффективных решений при решении проблем организации производства.

В ходе рыночных реформ в Украине была разрушена государственная монополия хозяйствования, в результате чего появились разнообразные организационно-правовые виды предприятий, основанные на разных формах собственности. Основную роль в процессе становления новых форм хозяйствования сыграла приватизация. Благодаря преобразованию отношений собственности поступления на товарные рынки новых субъектов хозяйствования произошло определенное расширение конкурентного сектора экономики. На большинстве товарных рынков Украины возникли конкурентные отношения. В 1994–2000 гг. количество монополизированных общегосударственных рынков продукции машиностроения и металлообработки сократилась на 16,5 %, металлургической продукции – на 23,8 %, продукции легкой промышленности – на 45 %, продукции лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности – на 56 %. В то же время возможности структурной демонополизации были в основном исчерпаны. В течение следующих 10 лет доля конкурентных рынков постоянно росла, а доля рынков с признаками индивидуального доминирования и монопольных – снижалась. Эта позитивная тенденция была прервана только финансово-экономическим кризисом 2008 г. и изменилась на противоположную. Однако, начиная с 2011 года, конкуренция в Украине снова начала набирать обороты. Самые высокие показатели конкуренции Украина наблюдала в 2013 г. и 2015 г., что показано на рис. 1 [2; 3].

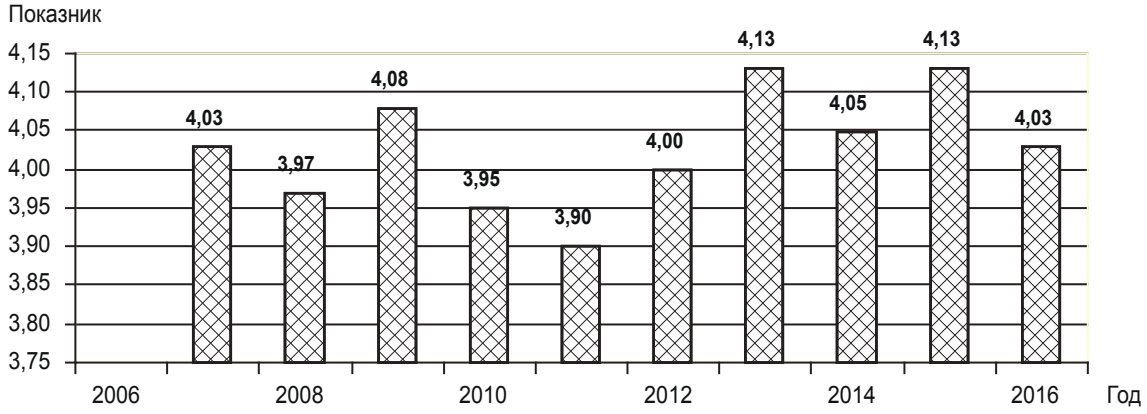


Рис. 1. **Динамика развития конкуренции в Украине в 2006–2016 гг.**

Функционирование конкурентной среды в Украине в 2014 г. происходило в сложных условиях, когда в национальной экономике наблюдались действия ряда факторов, негативно влиявших на предпосылки конкуренции на отечественных рынках. В частности, произошло сокращение объема предложения товаров, работ и услуг в следствие общего падения внутреннего валового продукта, сокращения промышленного производства, уменьшения объемов импорта. В это же время имело место уменьшение объемов платежеспособного спроса, обусловленное, в частности, ухудшением финансового результата предприятий, возростанием задолженности по выплате заработной платы, инфляционными процессами (рис. 2).

В табл. 1 показано, как изменилась доля предприятий, которые действуют на рынках разных типов, в общем объеме реализованной продукции в 2014 г. по сравнению с 2013 г. [4, с. 6–7].

На сегодняшний день монополистами в Украине являются «Нафтогаз Украины», «Укрспецэкспорт», «Энергоатом», «Укрзалізниця» и др.

Если производство продукции одной фирмой обходится обществу дешевле, чем несколькими, то сфера является природной монополией. Этот вид монополии выгоден для общества [5]. К ним относят электросети, трубопроводный транспорт, горнодобывательные предприятия уникальних месторождений полезных ископаемых (нефть, газ, уголь и др.), коммунальные предприятия [6, с. 275].

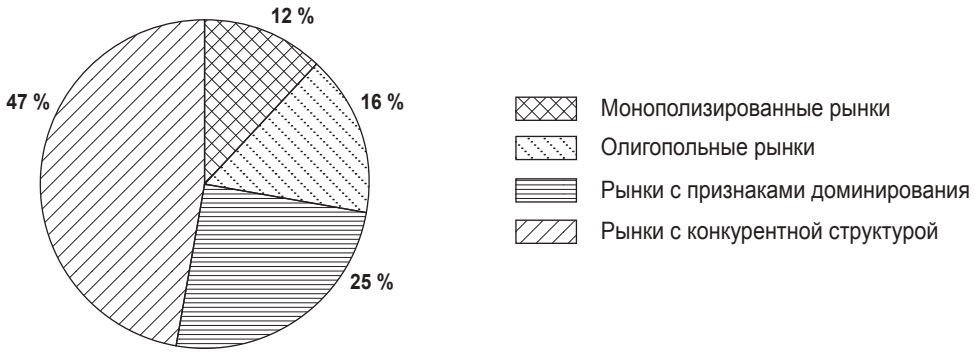


Рис. 2. **Структурные предпосылки конкуренции в экономике Украины на начало 2014 г.**

Таблица 1

Изменения показателей структурных предпосылок развития конкуренции в экономике Украины

Типы рынков	Доля предприятий, которые действуют на рынке определенного типа в общем объеме производства (реализации) по годам, %		
	на начало 2013 г.	на начало 2014 г.	Отклонение показателя
Рынки с конкурентной структурой	45,7	47,5	1,8
Олигопольные рынки	16,9	15,4	-1,5
Рынки с признаками доминирования	29,9	25,4	-4,5
Монополизированные рынки	7,5	11,8	4,3

Таблица 2

Доля ДТЭК на энергетическом рынке Украины

Показатели	Всего по Украине	ДТЭК	Доля ДТЭК, в %
Общая добыча угля, тыс. т	64 934,2	37 122*	57,2
Добыча энергетического угля, тыс. т	48 856	36 382,7*	75
Экспорт угля (каменный, антрацит), тыс. т	7 046	4 057	57
Генерация электроенергии (выпуск), млн кВт-час	181 945	47 790	26,3
В т.ч. выпуск электроенергии ТЭС, млн кВт-час	68 469,5	47 100	68,8
В т.ч. ВДЕ, млн. кВт-час	1 665,1	652	39,2
Экспорт электроенергии, млн кВт-час	8 052,8	7 988	99,2
Передача электроенергии по сетям, млн кВт-час	139 660	53 770	38,5
Добыча природного газа (частными компаниями), млрд	3,3	0,752	23

*Данные учитывают добычу угля компаниями ДТЭК в РФ.

Энергетика, как и любая другая прибыльная сфера, является соблазнительным сектором для желающих ввести монополию. Наиболее ярким примером является копания ДТЭК, которая в данный момент во многих секторах является монополистом на рынке электроэнергии. Анализ производственных показателей ДТЭК дает возможность определить долю холдинга на энергетических рынках Украины (табл. 2). ДТЭК как один из главных участников рынка тепловой генерации играет практически решающую роль во время ценообразования на рынке угля. Повышение уровня цены на уголь автоматически тенет за собой повышение цен на электроэнергию, которую сам ДТЭК продает ДП "Энергорынок. Главные факторы, влияющие на увеличение цены на уголь ДТЭК – возрастание стоимости оборудования, запчастей, металла через девальвацию национальной валюты, а также повышения уровня заработных плат [7].

Чем больше спрос, тем больше и предложение, ведь каждый предприниматель стремится получить максимальную прибыль от производства. На современном этапе с развитием международных торговых отношений и постоянно увеличивающимся импортом товара из-за рубежа частными контрагентами, происходит увеличение конкуренции среди отечественных субъектов хозяйствования. Именно поэтому можно ожидать дальнейшего увеличения конкуренции, ее развития и появления новых видов. Таким образом, конкуренция – определяющее

условие для поступательного развития экономики. Однако в современных условиях уровень развития конкуренции в Украине недостаточен. В этой связи необходимо дальнейшее изучение причин такого положения и факторов, влияющих на величину уровня конкуренции. Основными путями достижения этой цели должны стать: антимонопольная политика, согласование промышленной, инвестиционной, аграрной, внешнеэкономической, ценовой политики и защиты прав потребителей с антимонопольно-конкурентной политикой, содействие развитию малого и среднего бизнеса и инфраструктуры товарных рынков.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Филатов В. М.

Литература: 1. Конкуренция, её роль в рыночной экономике. URL: http://www.0ck.ru/ekonomika_i_ekonomicheskaya_teoriya/konkurenciya_eyo_rol_v_rynochnoj.html. **2.** Развитие конкуренции в Украины. URL: http://studbooks.net/53164/ekonomika/razvitie_konkurentsii_ukraine. **3.** Украина – список конкурентоспособности. URL: http://ru.tradingeconomics.com/ukraine/competitiveness-index. **4.** Звіт Антимонопольного комітету України за 2014 рік. URL: http://www.amc. gov.ua/amku/doccatalog/document?id=110270. **5.** Косік А. Ф., Гронтковська Г. Е. Мікроекономіка: навч. посіб. Київ: Центр навч. літ., 2004. 416 с. **6.** Марцин В. Конкуренція як засіб антимонопольного регулювання товарних ринків та місце в ньому держави. *Економіка. Фінанси. Право.* 2007. № 10. С. 3–8. **7.** Енергетична галузь України: підсумки 2015 року. URL: http://razumkov.org.ua/upload/2016_ENERGY.pdf.

ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 331.108.43:658

Седляр А. В.

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

Анотація. *Розглянуто теоретичні особливості формування та використання трудового потенціалу, виявлено основні проблеми у цій сфері та запропоновано заходи щодо їх вирішення.*

Ключові слова: *персонал, трудовий потенціал, кадровий потенціал, навчання персоналу, кадрова політика, підбір персоналу, стимулювання праці.*

Аннотация. *Рассмотрены теоретические особенности формирования и использования трудового потенциала, выявлены основные проблемы в данной сфере, и предложены меры по их решению.*

Ключевые слова: *персонал, трудовой потенциал, кадровый потенциал, обучение персонала, кадровая политика, подбор персонала, стимулирования труда.*

Annotation. *Theoretical features of formation and use of labor potential, revealed major problems in this area and proposes measures to address them.*

Keywords: *personnel, labor potential, human resources, training, personnel, recruitment, promotion work.*

В умовах становлення ринкового механізму господарювання, виходу економіки України з фінансової, економічної та політичної кризи, її інтеграції у світове співтовариство особливого значення набуває проблема формування та використання трудового потенціалу, спроможного забезпечити ефективне управління підприємством, зростання конкурентоспроможності функціонування суб'єктів його господарської діяльності. Особливої актуаль-

© Седляр А. В., 2017

ності набуває підвищення ефективності формування та використання трудового потенціалу з метою розвитку стратегічного потенціалу підприємства загалом, а також досягнення максимальних кінцевих результатів його діяльності у коротко- та довготерміновій перспективах.

Формування, використання та розвиток трудового потенціалу – це важлива функція роботи будь-якого підприємства. Від своєчасного та повного вирішення соціально-економічних та організаційних задач багато в чому залежить ефективність його роботи. Визначення пріоритетності цілей у сфері управління трудовим потенціалом дозволить вирішувати питання встановлення співвідношення чисельності працівників із різними професійно-кваліфікаційними та соціально-демографічними характеристиками для досягнення максимальної відповідності між структурами робіт, робочих місць і персоналом; забезпечення оптимального ступеня завантаження працівників для повного використання їх особистісного потенціалу та підвищення ефективності їх праці.

Проблеми управління трудовим потенціалом знайшли своє відображення в наукових роботах дослідників сучасності. Вагомий внесок у вивчення і розвиток ролі людини у виробництві зробили такі вчені-економісти, як: О. А. Грішнова, М. І. Долішній, О. Ф. Доровської, А. П. Єгоршин, О. В. Іванісов, А. Я. Кібанов, Г. В. Назарова, В. С. Пономаренко, Л. В. Шаульська, В. Г. Щербак та ін.

Мета дослідження полягає у розробці теоретико-методичних положень щодо формування системи відтворення трудового потенціалу на вітчизняних підприємствах у період реформування соціально-економічних відносин.

Об'єкт дослідження – фактори, які впливають на формування та ефективне використання трудового потенціалу.

Предметом дослідження є розвиток трудового потенціалу в умовах соціально-економічних реформ.

Як зазначено у дослідженні Доровського А. Ф., терміни "потенціал", "потенційний" означають наявність у будь-кого схованих, ще невиявлених можливостей або здібностей у відповідних сферах життєдіяльності [2].

Іванісов О. В. вважає, що трудовий потенціал являє собою своєрідну призму, крізь яку переломлюються дії різних факторів і умов його використання. Тому успішна реалізація заходів у процесі використання трудового потенціалу значною мірою залежить від обліку умов і факторів, що визначають цей процес. Отже, під раціональним використанням трудового потенціалу розуміють зростання кінцевих фінансових результатів при оптимальному за цих умов рівні чисельності працівників і якісному їх складі [1].

Автором у статті запропоновано власне визначення цієї категорії, а саме: трудовий потенціал являє собою граничну величину можливої участі трудящих у виробництві з обліком їхніх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань і накопиченого досвіду. Трудовий потенціал характеризує певні можливості, які можуть бути мобілізовані для досягнення конкретної мети.

Трудовий потенціал працівника не є величиною постійною, він безупинно змінюється. Працездатність людини підвищується в міру розвитку й удосконалювання знань і навичок, зміцнення здоров'я, поліпшення умов праці і життєдіяльності. Але вони можуть і знижуватися, якщо, зокрема, погіршується стан здоров'я працівника, посилюється режим праці тощо. Говорячи про управління персоналом, необхідно пам'ятати, що потенціал характеризується не ступенем підготовленості працівника в цей момент до заняття тієї або іншої посади, а його можливостями в довгостроковій перспективі – з урахуванням віку, утворення, практичного досвіду, ділових якостей, рівня мотивації.

Трудовий потенціал характеризується певною діалектичною єдністю кількісних і якісних ознак. Трудовий потенціал у кількісному відношенні характеризує: чисельність населення, зайнятого у виробництві на цей період; запас праці на цей період і на майбутнє (у днях, роках).

Якісні характеристики трудового потенціалу включають: загальний стан здоров'я і рівень працездатності; середню тривалість трудового життя; середній трудовий вік; статево-вікову структуру; рівень загальноосвітньої підготовки; рівень професійної підготовки та кваліфікації; стаж роботи, досвід, трудові навички; рівень трудової активності; рівень ідейно-політичної та соціальної зрілості, політичної культури (ціннісні орієнтації, інтереси, потреби тощо); психологічні характеристики: рівень свідомості, організаторські здібності тощо; рівень моралі; рівень культури та вихованості.

Однак термін "потенціал" у будь-яких випадках вказує на те, що ця величина більшою чи меншою мірою піддається виміру і включає як можливості збільшення, так і зниження. І якщо, наприклад, такий показник потенціалу, як рівень професіоналізму, не піддається точному вимірюванню, то це значною мірою залежить від складності, новизни завдання і недосконалості засобів вимірювання.

Трудовий процес являє собою не тільки єдність кількісного і якісного, але й досягнутого та можливого. Якщо фактичний рівень трудового потенціалу визначається через порівняння показників за періодами, то рівень можливого встановлюється шляхом зіставлення досягнутого стану з бажаним і необхідним [3].

З метою підвищення ефективності використання трудового потенціалу необхідним є здійснення на постійній основі його моніторингу.

Моніторинг розглядається як важлива складова механізму інформаційного забезпечення формування і розвитку трудового потенціалу на різному рівні (підприємство, галузь, регіон, суспільство). Впровадження технології здійснення моніторингу трудового потенціалу на підставі проведення відповідних економічних і соціально-психологічних досліджень дозволяє систематично відстежувати стан, тенденції, особливості формування та використання трудового потенціалу, а також визначати зміни, що відбуваються, творчий потенціал, продуктивність праці в мікро- та макроколективах підприємств.

Моніторинг повинен здійснюватися відповідно до розроблених правил і процедур, що його регламентують. У зв'язку з відсутністю належного вітчизняного досвіду наукового супроводу та моніторингу окремих соціальних проектів, у тому числі трудового потенціалу, виникає потреба у розробці таких правил і процедур.

На підготовчому етапі керівник підприємства повинен сформувати робочу групу. В неї будуть входити найбільш досвідчені, висококваліфіковані та професійно компетентні фахівці.

Серед методів дослідження стану ТП підприємства слід використовувати: аналітичний метод дослідження використання трудового потенціалу, тобто дослідження на основі аналізу вторинної інформації про трудові показники підприємства; експертний метод дослідження, що базується на інформації, отриманої контактними методами, за допомогою проведення спеціальних експертних і соціально-економічних опитувань у процесі польових досліджень [4].

Збір матеріалу, необхідного для відстеження змін стану трудового потенціалу, здійснюється на різних рівнях. Збирається інформація як про стан використання трудового потенціалу на підприємстві, так і про стан зовнішнього середовища. Для того щоб своєчасно й адекватно реагувати на зміни в трудовому потенціалі, необхідно всебічно володіти інформацією про ефективність його використання.

Цей етап моніторингу включає у себе обробку та систематизацію отриманої інформації.

На основі проведеного аналізу на третьому етапі моніторингу проводиться узагальнення отриманого матеріалу, робляться висновки щодо стану використання трудового потенціалу підприємства, втрачених можливостей для більш ефективного його використання. В результаті аналізу необхідно виявити резерви трудового потенціалу, котрі можна ефективно використовувати в майбутньому.

На заключному етапі здійснюється інтерпретація отриманих даних і ухвалення рішення виходячи з отриманих результатів щодо стану використання трудового потенціалу підприємства [5].

Застосування системи моніторингу дозволить покращити стан всіх компонентів трудового потенціалу. Цей комплекс взаємозалежних дій спрямований на постійний контроль за станом показників використання трудового потенціалу підприємства шляхом регулярного спостереження, оцінки та прогнозування його ключових процесів, що проводиться на базі отриманої інформації з метою розробки засобів адаптації до можливих змін.

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

Література: 1. Іванісов О. В. Проблеми та перспективи управління процесами формування та використання кадрового потенціалу підприємства. *Вісник національного технічного університету "ХПІ".* Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства. 2014. № 23 (1066). С. 47–53. **2.** Доровською О. Ф. Соціальний аудит як інструмент аналізу соціальних процесів на підприємстві // Проблеми соціально-економічного розвитку підприємств: матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. Харків: ВД "ІНЖЕК", 2014. С. 177–178. **3.** Назарова Г. В., Гавкалова Н. Л., Маркова Н. С. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств. Харків: ХНЕУ, 2006. 238 с. **4.** Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация: учеб. пособие для студентов вузов. М.: Экзамен, 2003. 336 с. **5.** Пономаренко В. С., Тридід О. М., Кизим М. О. Стратегія розвитку підприємства в умовах кризи. Харків: ВД «ІНЖЕК», 2003. 322 с.

ПРОБЛЕМИ ПОДАТКОВОГО ОБЛІКУ НА МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

УДК 336.025

Сидоренко А. А.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто особливості організації податкового обліку у суб'єктів малого підприємництва, виділено три форми ведення обліку. Особливу увагу приділено проблемам організації обліку на малих підприємствах і запропоновано шляхи їх вирішення.*

Ключові слова: *податковий облік, фінансова звітність, спрощена система оподаткування, бухгалтерський облік, єдиний податок, мале підприємництво..*

Аннотация. *Рассмотрены особенности организации налогового учета у субъектов малого предпринимательства, выделены три формы ведения учета. Особое внимание уделено проблемам организации учета на малых предприятиях, и предложены пути их решения.*

Ключевые слова: *налоговый учет, финансовая отчетность, упрощенная система налогообложения, бухгалтерский учет, единый налог, малое предпринимательство.*

Annotation. *There are the features of taxation of small businesses and three forms of accounting in the article. Particular attention is paid to the problems of accounting for small businesses and proposes solutions.*

Keywords: *tax accounting, financial reporting, simplified taxation system, accounting, single tax, small enterprise.*

Постановка проблеми. Мале підприємництво виконує важливі соціально-економічні функції для розвитку суспільства. Становлення цивілізованого підприємництва є чинником стійкого економічного розвитку, а головне – пов'язане з досягненням якісно нового рівня життя. Сектор малого підприємництва – невід'ємний, об'єктивно необхідний елемент будь-якої розвиненої господарської системи, без якої економіка та суспільство не можуть нормально функціонувати та розвиватись. Однією з основних умов ефективної діяльності підприємства є своєчасність і правильність обліку господарських операцій, а також їх відображення у звітності. Правильний підхід до організації податкового обліку операцій платника податків є основою достовірного їх відображення в податковій звітності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам податкового обліку присвячені роботи таких вчених, як Ф. Бутинець, О. Василик, Т. Єфименко, З. Задорожний, Ю. Іванов, О. Малишкін, О. Найденко, В. Сердюк та ін. Однак у цих роботах недостатню увагу приділено податковому обліку суб'єктів малого підприємництва, для яких повинні бути розроблені чіткі правила ведення обліку. Внаслідок цього, як зазначено в [2, с. 5], практики працюють методом спроб і помилок, що не сприяє ефективності їхньої роботи. Це також підвищує ризики сплати штрафних санкцій за порушення норм податкового законодавства, що негативно позначається на ефективності бізнесу в Україні.

Метою цієї роботи є дослідження проблем податкового обліку суб'єктів малого підприємництва та розробка рекомендацій щодо його організації та законодавчого закріплення.

Виклад основного матеріалу. Згідно зі ст. 55 Господарського кодексу України [1] суб'єктами малого підприємництва є 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 млн євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України.

Обов'язок ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності визначено ст. 2 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», адже він поширюється на всіх юридичних осіб, створених відповідно до законодавства України, незалежно від їх організаційно-правових форм і форм власності.

Бухгалтерський облік ведеться безперервно з дня реєстрації підприємства до його ліквідації. Суб'єкти малого підприємництва мають право обрати одну з трьох форм ведення обліку:

– загальна форма обліку з використанням журналів чи журналів-ордерів та Плану рахунків згідно з Інструкцією про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затвердженою наказом Міністерства фінансів України від 30.11.1999 № 291;

© Сидоренко А. А., 2017

– спрощена форма обліку з використанням спрощеного Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій суб'єктів малого підприємництва, затвердженого наказом Міністерства фінансів України від 19.04.2001 № 186. Методичні рекомендації із застосування регістрів бухгалтерського обліку малими підприємствами, якими повинні керуватися підприємства в такому випадку, затверджені наказом Міністерства фінансів України від 25.06.2003 № 422;

– спрощена форма обліку без використання плану рахунків і подвійного запису. На використання спрощеної форми обліку без застосування плану рахунків згідно з наказом Міністерства фінансів України від 15.06.2011 № 720 мають право малі підприємства, що перебувають на сплаті єдиного податку і не зареєстровані як платники податку на додану вартість.

Вітчизняні науковці Б. Засадний, М. Кобзева, досліджуючи проблеми організації обліку на підприємствах малого бізнесу, виділяють такі головні проблеми [4, с. 44]:

– неповнота, неоднозначність і суперечливість чинної нормативно-правової бази;

– невизначеність податкового законодавства щодо малого бізнесу як специфічного сектора економіки;

– значні адміністративні бар'єри (реєстрація, ліцензування, сертифікація);

– складна система обліку та звітності;

– складність застосування окремих П(С)БО та формування облікової політики малого підприємства;

– відсутність розвиненої ринкової інфраструктури на загальнонаціональному, регіональному та місцевому рівнях;

– слабка підтримка системи фінансування та кредитування малого бізнесу;

– відсутність чіткої системи в організації фінансово-економічного співробітництва з міжнародними фінансовими організаціями щодо залучення інвестицій, кредитів, грантів, міжнародної технічної допомоги для розвитку малого підприємництва тощо. Всі зазначені недоліки в організації обліку суб'єктів малого підприємництва створюють значні перешкоди у прийнятті більш гнучких й оперативних рішень менеджментом підприємства, дотриманні податкової дисципліни, реєстрації фактів господарської діяльності, складанні достовірної фінансової звітності. Все це обумовило дослідження таких питань організації обліку малих підприємств-юридичних осіб, як: системи оподаткування та їх оптимальне обрання; розкриття наявних форм організації бухгалтерського обліку та варіантів використання плану рахунків; розкриття вимог до застосування затверджених П(С)БО 25 форм фінансового звіту суб'єктів малого підприємництва. Так, перед будь-яким суб'єктом малого підприємництва постає питання обрання системи оподаткування. На сьогодні Податковим кодексом України запропоновано дві основні системи оподаткування – загальна та спрощена. Якщо суб'єктом малого підприємництва – юридичною особою обрано загальну систему оподаткування, то підприємство зобов'язане сплачувати податок на прибуток. Ставка податку у 2017 р. складає 18 %.

До основних переваг загальної системи оподаткування для юридичних осіб – суб'єктів малого підприємництва ми можемо віднести таке: відсутність обмежень у видах діяльності й обсягу доходу та кількості працівників; більш широка можливість планування та оптимізації оподаткування (внаслідок впливу обсягу видатків на базу оподаткування); розмір сплачуваного податку на прибуток прямо залежить від обсягу прибутку за звітний період. У той же час загальна система оподаткування має суттєві недоліки: складність адміністрування (більш суворі вимоги до ведення обліку та складання звітності); досить високе податкове навантаження, особливо за наявності найманих працівників; обов'язкова реєстрація платником ПДВ при перевищенні обороту в 1 000 0000 грн за 12 місяців.

Більшість суб'єктів малого підприємництва є платниками єдиного податку. Юридична особа чи фізична особа – підприємець може самостійно обрати спрощену систему оподаткування, якщо така особа відповідає певним вимогам.

Як відомо, з 01.01.2016 року правила застосування спрощеної системи оподаткування в Україні знову трохи змінилися. Зміни до ПКУ були внесені Законом України "Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень у 2016 році" від 24.12.2015 № 909-VIII [5]. Так, на сьогодні спрощена система оподаткування для юридичних осіб наведена двома групами – третьою і четвертою.

Спрощена система оподаткування (єдиний податок) приваблює багатьох платників простішими, ніж на загальній системі, правилами податкового обліку та меншим ризиком різних перевірок і санкцій. Умови перебування на спрощеній системі встановлені п. 291.4 ПКУ.

Так, юридичні особи, які застосовують спрощену систему оподаткування, обліку та звітності, поділяються на такі групи платників єдиного податку:

– третя група – юридичні особи – суб'єкти господарювання будь-якої організаційно-правової форми, у яких протягом календарного року обсяг доходу не перевищує 5000000 гривень;

– четверта група – сільськогосподарські товаровиробники, у яких частка сільськогосподарського товаровиробництва за попередній податковий (звітний) рік дорівнює або перевищує 75 %.

Якщо сільськогосподарський товаровиробник створюється шляхом злиття, приєднання, перетворення, поділу або виділення згідно з відповідними нормами ЦКУ, то норма про дотримання частки сільськогосподарського товаровиробництва поширюється на:

– всіх осіб окремо, які зливаються або приєднуються;

– кожну окрему особу, утворену шляхом поділу або виділення;

– особу, утворену шляхом перетворення (пп. 291.4.3 ПКУ).

Сільськогосподарський товаровиробник, створений шляхом злиття або приєднання, може бути платником податку в рік створення, якщо частка сільськогосподарського товаровиробництва, отримана за попередній податковий (звітний) рік всіма товаровиробниками, які беруть участь в його створенні, дорівнює або перевищує 75 % (пп. 291.4.4 ПКУ).

Сільськогосподарський товаровиробник, створений шляхом перетворення платника податків, може бути платником податку в рік перетворення, якщо частка сільськогосподарського товаровиробництва, отримана за попередній податковий (звітний) рік, дорівнює або перевищує 75 % (пп. 291.4.5 ПКУ).

Сільськогосподарські товаровиробники, створені шляхом поділу або виділення, можуть бути платниками податку з наступного року, якщо частка сільськогосподарського товаровиробництва, отримана за попередній податковий (звітний) рік, дорівнює або перевищує 75 % (пп. 291.4.6 ПКУ).

Новостворені сільськогосподарські товаровиробники можуть бути платниками податку з наступного року, якщо частка сільськогосподарського товаровиробництва, отримана за попередній податковий (звітний) рік, дорівнює або перевищує 75 % (пп. 291.4.7 ПКУ).

Згідно з нормами п. 2921.3 ПКУ підставою для нарахування єдиного податку для платників ЄП 4 групи є дані Держземкадастру та/або дані Державного реєстру речових прав на нерухоме майно.

Не можуть бути платниками єдиного податку суб'єкти господарювання – юридичні особи, які здійснюють (пп. 291.5 ПКУ):

– діяльність з організації, проведення азартних ігор;

– обмін іноземної валюти;

– виробництво, експорт, імпорт, продаж підакцизних товарів (крім роздрібного продажу паливно-мастильних матеріалів у ємностях до 20 *л*) тощо.

Водночас право на застосування спрощеної системи оподаткування, обліку та звітності не поширюється на:

– страхових (перестрахових) брокерів, банки, кредитні спілки, ломбарди, лізингові компанії, довірчі товариства, страхові компанії, установи накопичувального пенсійного забезпечення, інвестиційні фонди і компанії, інші фінансові установи, визначені законом; реєстраторів цінних паперів;

– суб'єктів господарювання, у статутному капіталі яких сукупність часток, що належать юридичним особам, які не є платниками єдиного податку, дорівнює або перевищує 25 %;

– представництва, філії, відділення та інші відокремлені підрозділи юридичної особи, яка не є платником єдиного податку;

– юридичних осіб – нерезидентів;

– суб'єктів господарювання, які на день подання заяви про реєстрацію платником єдиного податку мають податковий борг, окрім безнадійного податкового боргу, що виник внаслідок дії обставин непереборної сили (форс-мажорних обставин).

Не можуть бути платниками єдиного податку четвертої групи (пп. 291.51 ПКУ):

– суб'єкти господарювання, у яких понад 50 % доходу, отриманого від продажу сільськогосподарської продукції власного виробництва та продуктів її переробки, становить дохід від реалізації декоративних рослин (за винятком зрізаних квітів, вирощених на угіддях, які належать сільськогосподарському товаровиробнику на праві власності або надані йому в користування, та продуктів їх переробки), диких тварин і птахів, хутряних виробів і хутра (крім хутрової сировини);

– суб'єкти господарювання, що провадять діяльність з виробництва підакцизних товарів, крім виноматеріалів виноградних (коди згідно з УКТ ЗЕД 2204 29 – 2204 30), вироблених на підприємствах первинного виноробства для підприємств вторинного виноробства, які використовують такі виноматеріали для виробництва готової продукції;

– суб'єкт господарювання, який станом на 1 січня базового (звітного) року має податковий борг, за винятком безнадійного податкового боргу, який виник внаслідок дії обставин непереборної сили (форс-мажорних обставин).

Однією з головних умов перебування на спрощеній системі оподаткування є те, що платники єдиного податку – юридичні особи повинні здійснювати розрахунки за відвантажені товари (виконані роботи, надані послуги) виключно в грошовій формі (готівковій та/або безготівковій).

Для різних груп платників єдиного податку ст. 293 ПКУ передбачає різні типи ставок:

- фіксовані (у відсотках до розміру мінімальної зарплати, встановленого на 1 січня поточного року);
- відсоткові (у відсотках до суми доходу платника єдиного податку).

Відсоткові ставки єдиного податку для третьої групи платників єдиного податку – юридичних осіб встановлено у таких розмірах:

- 3 % суми доходу (за умови сплати ПДВ відповідно до розд. V ПКУ);
- 5 % суми доходу (ПДВ включається до складу єдиного податку).

У разі порушення умови перебування на єдиному податку для платників встановлюються підвищені ставки.

Так, до деяких доходів юридичних осіб застосовується ставка єдиного податку у подвійному розмірі, тобто 6 % для платників ПДВ та 10 % для неплатників ПДВ. У разі отримання таких доходів, окрім застосування підвищеної ставки, юридичні особи повинні в обов'язковому порядку перейти на загальну систему оподаткування.

Ставки єдиного податку для юридичних осіб встановлюються у подвійному розмірі ставок:

1) до суми перевищення обсягу доходу, визначеного у пп. 3 п. 291.4 ПКУ;

2) до доходу, отриманого при застосуванні іншого, ніж грошовий, способу розрахунків;

3) до доходу, отриманого від здійснення видів діяльності, які не дають права застосовувати спрощену систему оподаткування (п. 293.5 ПКУ).

Слід зазначити, що жодна з трьох форм організації обліку не передбачає ведення обліку доходу, що є об'єктом оподаткування єдиним податком. Ніяких книг обліку таких доходів сьогодні для юридичних осіб також не передбачено. Це ускладнює податковий облік на малих підприємствах та підвищує ризики сплати штрафних санкцій за порушення норм податкового законодавства,

Доцільним є встановлення на нормативно-правовому рівні форми податкового обліку доходу, який є об'єктом оподаткування єдиним податком. За основу можна взяти Журнал 3-мс обліку доходів, що входить до регістрів бухгалтерського обліку малих підприємств, затверджених наказом Мінфіну від 15.06.2011 № 720. Для обліку доходів за касовим методом можна додати окрему колонку до зазначеного журналу.

Висновки. Організація податкового обліку на малих підприємствах характеризується наявністю трьох форм обліку та законодавчою неврегульованістю обліку об'єкта оподаткування єдиним податком. Законодавче закріплення правил організації податкового обліку, що може виступати предметом подальших досліджень, дозволить забезпечити єдиний підхід, сприятиме адекватному відображенню реальної економічної ситуації в звітності та контролю за сплатою податків.

Науковий керівник – канд. екон. наук, старший викладач Віннікова О. С.

Література: 1. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 436-IV // Відомості Верховної Ради. 2003. № 18–22. Ст. 144. **2.** Малишкін О. І. Облік і аудит податків в Україні: теорія, методологія, практика: монографія. Київ: Центр учб. літ., 2013. 375 с. **3.** Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1999 № 996-XIV // Відомості Верховної Ради. 2012. № 36. **4.** Засадний Б., Кобзева М. Організаційні аспекти обліку на малих підприємствах. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка.* 2011. № 130. Ст. 42–44. **5.** Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень у 2016 році: Закон України від 24.12.2015 № 909-VIII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/909-19.

ECONOMIC SECURITY – NEW APPROACHES IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION

UDC 338.43(477):339.9

D. Sydorenko

The 3-d year student
of the economics and law faculty of KhNEU S. Kuznets

Annotation. *The article is devoted to the analysis of economic relations between states, the general character of the relations between them and establish economic security as a concept which cannot be neglected anymore. The article aims to identify and analyse the effects of globalization on economic security and the new approaches it takes in this context.*

Keywords: *security, economy, globalization, policies.*

Анотація. *Проаналізовано економічні відносини між державами, загальний характер відносин між ними й економічної безпеки. Мета статті – виявити та проаналізувати вплив глобалізації на економічну безпеку.*

Ключові слова: *безпека, економіка, глобалізація, політика.*

Аннотация. *Проанализированы экономические отношения между государствами, характер отношений между ними и экономическая безопасность. Цель статьи – выявить и проанализировать влияние глобализации на экономическую безопасность.*

Ключевые слова: *безопасность, экономика, глобализация, политика.*

World countries have been facing many ups and downs recently, which, in a global economy that has become more and more integrated, stimulated interest for economic security and forced its redefinition. At the same time, they encouraged the search for political prescriptions to strengthen and increase economic security in the new environment. Globalization, undermining the old definition of economic security, can be found in the centre of the new definition which needs to encompass the causal consequences of globalization and establish explicit reference criteria to account for its effects on economic security.

At present, more than ever, economic relations between states are the ones that define the general character of the relations between them. Conflicts nowadays are less about ideologies and taking over state power, and more about the fight to control or obtain resources, controlling territories rich in mineral resources and other valuable goods or routes on which they are brought on the market.

Economic security is not a new concern for the government, economic instruments being part of the statecraft set of instruments for a long time now, a means to influence other states and their policies. International relations analysts that have always acknowledged weapon power did not succeed in reaching a consensus on the importance, usefulness and definition of economic statecraft. Realists contested the usefulness and power of economic statecraft with respect to the normalization of international relations.

The process of globalization, the movement towards a global economy with respect to the sector of goods, services and capital turns the integration of the economic dimension in national security policies into a need. Last but not least, economic performance is the one that mostly determines the military capabilities of a country and the citizens' welfare.

Starting from Baldwin's statement who claimed that security is a confusing concept, thus requiring further clarification, we may say that economic security is also a controversial concept, with political influences, yet its existence itself in a capitalism system was questioned, given the fact that agents need to be unsure on the market, otherwise the market would be inefficient [1].

Buzan states that economic security is related to the access to resources, finance and markets which are needed to support acceptable wealth and power levels in the state. Furthermore, Tsereteli, with a similar approach, points out that the concept of economic security refers to long-term security of the access to economic opportunities in markets and resources such as people (human capital), capital, energy, water, technology and education. This concept is critical for individuals and nations, only free people being able to build free societies, their freedom drawing on the individuals' economic security. Long-term internal stability of each state is the key factor for national security. However, there is no stability without economic growth and opportunities for natural persons to freely choose economic activities [2].

Still, from the viewpoint of nation overall, economic security has a wider sense; thus, the role of economy within national security can be regarded from a macroeconomic and microeconomic perspective. From a macroeconomic viewpoint, the problematic addresses budget and diminution of shortfall. The microeconomic perspective focuses on ensuring general wealth conditions to people and the support of other components of national security. Economy lies at

© D. Sydorenko, 2017

the basis of each of them by the supply of funds, human resources and other, capital, products, not to mention culture and an inspiring economic model.

In the past years economic, social, political and technological developments stressed insecurity worldwide. World economy became more integrated and more unstable. The increase of global interdependency leads to the increase of vulnerability in economies, whereas a higher economic specialisation induced by commerce (based on the "comparative advantage" principle) sometimes implies painful adjusting from the part of workers and communities which inevitably produce insecurity. Moreover, there has been a high increase of capital flows which became more volatile. Simultaneously, developing countries face superior and more volatile capital flows and their capacity to face them via controls and restrictions was constantly damaged. The financial market recorded a considerable integration which affected the autonomy of political decision at the national level.

In the present context, economic security refers to capital flows worldwide and capital markets and products that are the object of these flows. Through these channels, currencies may be destroyed, inflation passed on, stocks exhausted, and financial institutions destabilized. At the same time, Kahler identifies three arguments that support globalization as far as economic security is concerned.

First, governments, even the ones that sustained the traditional approach of international policy dominated by military force saw the links with global economy as strengths for national economy, technological structure and, ultimately, their military power. The ones that rejected an extended international economic exchange risked conventional military inferiority. Moreover, globalization had the effect of reducing vulnerability by diversifying suppliers and markets, and the unilateral application of economic sanctions became more difficult, thus diminishing the states' vulnerability. Furthermore, economic liberalization meant that all governments gave up part of their influence on private economic agents, thus reducing the efficiency of statecraft economic instruments.

On the long term, economic integration could also aim at a deeper transformation, leading to a redefinition of a vision on national security, a less militarised one. Globalization brought into discussion new definitions of economic security centred on two types of flows: illicit flows that are harder to control and can easily take the shape of legitimate economic transactions (terrorism, crime, pollution) and economic shocks (financial, to a great extent) that may undermine economic growth, raise inequality and threaten political stability [3].

In a globalized world with an increasing number of players on the international scene (states, multinationals and various international organizations) and a growing interdependence, the economic security it is no longer an issue that concerns the internal state policy only. To a certain extent, economic security became a factor of stability or instability regarding political-military conflicts.

Economic security does not stop at ensuring access to resources, markets and financing of military capacities or the use of economic statecraft elements. The integration and interdependencies of global economy, product and capital flows, the multitude of channels that convey economic crises, socio-economic aspects and implications of the economic sector regarding welfare, security and development of societies establish the dimensions of the concept of economic security.

Moreover, despite the process of globalization and erosion of state institutions, by the occurrence of new international actors, state institutions remain key providers of economic security. However, in light of the new international environment states need to cooperate between them, with regional and global actors and to evolve in order to face the challenges imposed by the new threats on economic security.

The process of globalization contributed to a change on the concept of economic security, not only that we have a wider and more complex approach with an increased number of involved actors but also a reconsideration of the threats. Last but not the least, the importance of economic security is given by the implications that the economic component has in the process that ensures the national security, as a generator factor and constraint element with respect to its achievement [4].

In this context, economic security became an important, dynamic and complex concept, that needs to face the challenges of the new international environment, although, the idea of economic security remains one full of "contradictions and paradoxes".

Supervisor – senior lecturer Gontarenko I. S.

Literature: 1. Baldwin, D. A. The concept of security. *Review of International Studies.* 1997. Vol. 23. P. 5–26. **2.** Buzan B. People, States and Fear: An Agenda for International Security Studies in the Post-Cold War Era. London: Harvester Wheatsheaf, 1991. 198 p. **3.** Buzan B., Waver O., Wilde J. Security: A New Framework for Analysis. London: Lynne Rienner, 1998. 210 p. **4.** Nesadurai H. Conceptualising Economic Security in an Era of Globalisation: What Does the East Asian Experience Reveal? // CSGR Working Paper. 2005. No. 157/05. URL: http://wrap.warwick.ac.uk/1963/l /WRAP_Nesadurai wpl 5705.pdf.

THE ROLE AND ADAPTATION PROCESS OF EMPLOYEES IN ORGANIZATION

UDC 331.103

K. Simperovich

The 3-d year student
of the economics and law faculty of KhNEU S. Kuznets

Annotation. *The analyzed problems of adaptation and realization of the labor potential of new employees. The article focuses on secondary adaptation of workers organizations and emphasizes the particular importance of vocational training as a part of a secondary adaptation of the employee organization.*

Keywords: *staff adaptation, HR management, the process of joining the organization, training, adaptation program.*

Анотація. *Проаналізовано проблеми процесу адаптації та реалізації трудового потенціалу нових співробітників. Основну увагу приділено вторинній адаптації працівників, зазначено необхідність професійної підготовки у складі вторинної адаптації співробітників в організації.*

Ключові слова: *адаптація персоналу, управління персоналом, процес приєднання до організації, навчання, програма адаптації.*

Аннотация. *Проанализированы проблемы процесса адаптации и реализации трудового потенциала новых работников. Рассмотрены вопросы вторичной адаптации работников, и обозначена необходимость профессиональной подготовки в составе вторичной адаптации сотрудников в организации.*

Ключевые слова: *адаптация персонала, управление персоналом, процесс присоединения к организации, обучение, программа адаптации.*

Human labor is one of the main factors influencing on the nature, level and results of business process. The development of the company depends on the diligence and productivity of employees. Staffing processes preceding the acquisition, selection and recruitment. The onset of the employee's work is a process of adaptation. Meeting the expectations of workers taken in the process of adaptation is evidence of appropriate processing and subsequent implementation of the different steps of the adaptation process in the organization. Many modern companies exist as unwritten, and formalize procedures for staff adaptation, because today more and more managers realize what a huge influence on the psychological state of a beginner its efficiency and productivity.

A great contribution to the role adaptation of employees on new workplace was made by different scholars such as F. Herzberg, V. Vesnin, B. Meskon, F. Hedouri.

The aim of the article is the analysis of the features of adaptation process of employees in organization. The objectives of the article are: to find out the ways of adaptation of employee on new workplace; to describe the levels of adaptation; to consider the adaptation program in organization.

The topicality of the article is that at this time many companies understand the importance of motivation and development of staff. However, workers adaptation is not always given sufficient attention, although it is the main reason to avoid turnover.

Adaptation is a process of employee acquaintance with activity and organization and a change of his behavior in accordance with environment requirements.

Adaptation process is a two-sided process. From one side the fact that a person started to work in a company tells about his deliberate choice based on certain motivation of a made decision and responsibility for this decision. From other side organization is taking some certain commitments by hiring employee for some concrete job.

According to research data provided by western companies qualitative adaptation program is able to decrease employee turnover for 10–20% per year [1].

Most of new employees are trying to fit in new environment as soon as they start to work. Their first impression from new collective is usually the most important. In view of it, as was pointed out by B. Meskon, the process of adaptation is going through such phases. First, preoperational phase, which includes time period before change of life conditions. Person is creating an idea of what is awaiting for him/her and how he/she should get ready for it. Second, phase of global orientation, which is coming after moment when new conditions start to have its influence on person. Third, phase of conscious changing of relationships starts when person starts to change his/her relationship towards new, changed

© K. Simperovich, 2017

life conditions and is able to use his/her potential for dealing with those changes. Fourth, phase of adaptation, comes as a result of getting through the new life situation and conditions, or in case phase of resignation when the previous phase was not managed well [2].

Generally three levels of adaptation were distinguished by H. Ansoff. These types are interfacing and influencing among theme selves, nevertheless they are still quite independent and they can develop each in different direction with different level of success. First, social adaptation is process, which result is adequate inclusion of a new employee into private relationships connected to specific job group and into social atmosphere of organizational collective as well as assimilation to the new social roll. It is so called orientation component. Second, occupation adaptation is process, which result is adequate handling of work tasks and achievement of required performance standard as well as training and education of employee. Third, adaptation to the corporate culture means the "forming of fellowship feeling of employee with company by showing him/her how does her/his job settle into the overall company frame".

The aim of social adaptation is to achieve employee inclusion into existing system of interpersonal relationships on workplace and in company. Factors affecting the process of social adaptation are social climate at workplace, personality of supervisor, existing habits and traditional, as well as work group [3].

The authors focused on the content of work adaptation is tightly connected to specific conditions of employment, for which employee was hired with his/her abilities, characteristics, knowledge, meaning with his/her readiness to do the given work.

So, factors influencing process of work adaptation are opportunities of education and development, method and style of managing, work organization and conditions.

Other features of as H. Mintzberg has claimed, the processes of adaptation are included physical and work conditions (noise, lightning at work, coloring, regime of work and rest, number of people in office etc.); character and content of work activity (requirements of position regarding the knowledge, skills, experience etc.); managing system and work organization in organization.

A positive result of adaptation is the corporate culture, which is specific degree of employee identification with organization, loyalty of employee toward organization.

In such cases, the key player in the induction process (adaptation of the new employee) is the manager. The manager has to design clear roles and responsibilities. The manager has to set the schedule of meetings to discuss the progress, issues, questions and wishes. The manager is responsible for the successful adaptation of the new hire. The manager has to keep the team productively, and has to introduce new ideas to the daily managerial job [4].

Majority of companies has a system of adaptation for newly hired employees. This system is composed of individual adaptation programs. Adaptation programs are developed especially in larger organizations. These programs contain a summary of formalized measures to promote professional and social integration of new employees in the organization.

An important part of the adaptation program is the information provided to the employee in the process of adaptation. For new employees it is quite difficult to absorb and memorize a lot of information at once in such a short time. Therefore it is recommended to prepare information pack for employees, in which employees can always find the necessary information. Information pack (or manual) is a set of written materials for the new employees, which in general shall introduce the organization, its structure and policies, working conditions, remuneration principles and the provision of employee benefits, etc [5].

Thus, for a newly accepted employees is very important attention and support from the company, but of no less importance is the adaptation and for operating personnel due to the constantly changing conditions and requirements for employment.

Employee adaptation which stands on the edge of selection of human resources and personal development is in theory ad in practice given much less, as to other activities of human resources managing. Directed workers adaptation is a beneficial as it comes to shortening the time period when the worker is not giving a standard performance and his/her orientation in new environment is not sufficient yet. It helps people to create positive relationship toward their job and toward organization as well as it motivate him/her to do the job better. Therefore, ways to increase the effectiveness of the adaptation process will be achieved through the quality introduction of corporate culture, which will further increase the use of the labor potential of workers.

Supervisor – Doctor of Pedagogicals, Professor Borova T. A.

Literature: 1. Nikos A. Adaptation of employee on new workplace. URL: http://www.rekadro.ru/en/rabotadatelu /info/managem ent/9.html. **2.** Meskon B. The proceedings of adaptation process in the company. URL: http:// yadda.icm.edu.pl/yadda/ element/bwmeta1.eleme nt.baztech-da5a1953. **3.** Ansoff. H. Types adaptation. URL: http:

//medical-dictionary.thefreedictionary. com/ social+adaptation **4.** Mintzberg H. The rise and fall of strategic planning. Hemel Hempstead: Prentice Hall, 1994. **5.** Vajner L. Adaptation of employees in the organization. *European Journal of Marketing.* 2008. Vol. 14 (5). P. 339–354.

ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

УДК 314.422.26

Синицький М. О.

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

Анотація. *Розглянуто теоретичні особливості обліку населення; проаналізовано особливості останнього перепису населення в Україні; запропоновано заходи щодо подальшого проведення перепису населення.*

Ключові слова: *населення, перепис населення, програма перепису населення, терміновий перепис, наявне населення, тимчасове населення, юридичне населення.*

Аннотация. *Рассмотрены теоретические особенности учета населения; проанализированы особенности последней переписи населения в Украине; предложены меры по дальнейшему проведению переписи населения.*

Ключевые слова: *население, перепись населения, программа переписи населения, срочная перепись, наличное население, временное население, юридическое население.*

Annotation. *The article describes the features of the theoretical calculation of the population; the features of the latest census in Ukraine; proposed measures to further the census.*

Keywords: *population, population census, the census program, urgent census, available population, temporary population, legal population.*

Актуальність цієї теми характеризується тим, що в Україні вже більше 15 років не проводиться перепис населення. Насамперед ми не можемо вказати точну кількість населення країни, що є проблемною ситуацією з точки зору науки. Тому що, вчені не можуть точно провести аналіз і збір даних про точну кількість населення країни, зміну міграційного становища країни, оскільки немає точних даних про численність країни. Отже, всі дані основані на статистиці та відхиляються від останнього перепису населення.

Серед вітчизняних і сучасних дослідників, у роботах яких висвітлюються питання щодо сучасного стану населення в Україні та шляхів вдосконалення проведення обліку, слід зазначити таких учених: В. С. Васильченка, О. В. Лібанову, С. П. Калініну, Ю. Г. Пуригіну, І. П. Ольшевську, І. А. Лапшину, В. С. Стишенко, А. П. Хоменка, Г. В Назарову, О. В. Іванісова та ін.

Метою написання цієї роботи є вивчення особливостей обліку населення в Україні, визначення проблем у цій сфері, вдосконалення процедури перепису населення.

Завдання дослідження:

- визначити теоретичні особливості перепису населення;
- розглянути особливості останнього перепису населення в Україні;
- визначити перспективні шляхи вдосконалення процедури обліку населення.

Об'єктом цієї статті є населення країни.

Спочатку треба уточнити, що являє собою перепис населення. У загальному вигляді поняття «перепис населення» передбачає загальний процес, оцінку, узагальнення, аналіз та публікацію демографічних, економічних

© Синицький М. О., 2017

і соціальних даних про населення, що проживало на певний момент часу в країні або її чітко обмеженій частині. По завершенні переписів населення виконується обробка та публікація зібраних даних [2].

Одним із основних джерел демографічних показників про населення є визначення перепису населення, що надає достовірні дані для різних сфер життя.

Термін "перепис населення" з'явився у другій половині XVIII ст. Деякі демографи стверджують, що перший перепис населення був проведений у Швеції в 1749 р., оскільки в цій країні було створено спеціальну табельну комісію, яка стала періодично перевіряти списки населення. Більш поширеною точкою зору є твердження про те, що перший перепис населення в сучасному його розумінні був проведений в США в 1790 р. і тривав протягом 18 місяців. Потім відбувся перепис населення у Швеції та Фінляндії (1800 р.), у Великобританії, Франції, Данії і Норвегії (1801 р.) [3].

Спочатку перепис населення проводився в різних країнах по-різному, не було точної процедури щодо проведення перепису населення. Але з середини XIX ст. перепис населення країни стали проводити за одними правилами. Вперше правила проведення перепису були узагальнені та приведені в систему в 1846 р. Адольфом Кетлє при підготовці до загального перепису населення Бельгії. Унікальність цього обліку полягає в тому, що він проводився в один день (одноденний), в спеціально відведених місцях, які підготовлені були заздалегідь для проведення обліку наявного населення. Тобто людей, які знаходилися на певній території, незважаючи на місце проживання.

Надалі правила перепису населення розроблялися в процесі роботи міжнародних статистичних конгресів, які проводилися регулярно з 1853 р. по 1872 р.

Правила перепису населення були затверджені офіційно в 1872 р. на конгресі в Санкт-Петербурзі. У наступні роки ці правила уточнювалися та вдосконалювалися створеним в 1885 р. Міжнародним статистичним інститутом, який раз на три роки обговорював методологію проведення перепису зі статистиками з різних країн. На сьогодні коригуванням міжнародних правил перепису населення займається Статистична комісія при ООН, регулярно публікуючи інформацію про зміни в них на основних світових мовах у спеціальних посібниках і довідниках [1].

Згідно з рекомендаціями Статистичної комісії при ООН перепис населення повинен проводитися раз на 5 або 10 років. А в Україні облік населення не проводився з 2001 року, тобто 15 років, що в 1,5 разу перевищує рекомендації.

Щодо Всеукраїнського проведення перепису населення в 2001 р., то в Україні чисельність постійного населення склала 48 663 600 осіб. В Україні на той момент проживало й багато інших національностей. За даними, які наведені Всеукраїнським переписом населення, їх кількість становила понад 130 різних національностей. Найбільше, звичайно, було українців – 77,8 %, потім йшли росіяни – 17,3 %, а далі білоруси, молдовани, поляки. Їх кількість була набагато меншою за росіян. Коли проводився перепис, то враховували все населення і відносили його до різних груп; населення було поділено за віком, статтю, рівнем освіти, сімейним станом, національністю.

Станом на 2001 р. в Україні проживало 33 338 600 осіб міського населення, а сільського – 15 325 000 осіб. Міське населення перевищувало сільське в 2,17 разу, що свідчило про те, що в країні люди покидали своє житло у селі та переїжджали до міста для пошуку кращих умов життя. Коли розпався СРСР, то аграрне господарство почало занепадати, та сільське населення стало швидко скорочуватися. Також було враховано і стать, а результати показують те, що на одну жінку було на той момент 0,846 чоловіка (жінок – 26 360 300 осіб; чоловіків – 22 303 300 осіб). Цей показник задовільний, оскільки статеве становище країни в нормі, в деяких країнах він у три рази менший [4].

На сьогодні про Всеукраїнський перепис населення відомо те, що Кабінет Міністрів України запланував перепис населення на 2020 р., але ми знаємо, що перепис населення хотіли провести і раніше, але завжди не вистачало коштів на його проведення або їх взагалі не було. Отже, ми не можемо говорити точно про його проведення, але ми розраховуємо на це. Цей перепис був запланований Кабінетом Міністрів України ще в 2008 р. [5].

Для того щоб провести Всеукраїнський перепис населення, потрібно дуже багато коштів, а на сьогодні Україна переживає не найкращі роки свого існування, тому автором запропоновано декілька заходів щодо зменшення витрат під час проведення перепису та удосконалення проведення цієї процедури.

Зараз вже не 2001 р., і технології не стоять на місці, тому для проведення перепису населення необхідно ввести електронні варіанти заповнення анкет, так скоротяться витрати на папір. Анкети будуть заповнятися та відразу надсилатися в базу. А в базі вже програма розрахує на групи. І коли вже зберуться всі дані про населення, провести їх статистичну оцінку.

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

Література: 1. Стешенко В. С. Переписи населення // Енциклопедія історії України: у 10 т./редкол.: В. А. Смолій (голова) та ін.; Ін-т історії України НАН України. Київ: Наук. думка, 2011. 670 с. **2.** Назарова Г. В., Іванісов О. В., Доровською О. Ф. Демографія: навч. посіб. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2011. 220 с. **3.** Воронцов А. В., Глотов М. Б. Демографія: підручник. М.: Вид-во РНПУ, 2016. 150 с. **4.** Населення України // Державна служба статистики України: офіц. сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/. **5.** Всеукраїнський перепис населення // Державна служба статистики України: офіц. сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/.

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

УДК 338.43:330.34(477)

Сінянський В. І.

Студент 1 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано соціально-економічні проблеми України у сфері сільського господарства. Дано оцінку стану експорту сільськогосподарської продукції. Розглянуто рівень життя сільського населення, стан експорту й імпорту продукції. Запропоновано шляхи виходу з кризи.*

Ключові слова: *експорт, імпорт, продукція, валовий національний дохід, криза, аграрна політика.*

Аннотация. *Проанализированы социально-экономические проблемы Украины в сфере сельского хозяйства. Рассмотрены уровень жизни сельского населения, состояние экспорта и импорта продукции. Предложены пути выхода из кризиса.*

Ключевые слова: *экспорт, импорт, продукция, валовый национальный доход, кризис, аграрная политика.*

Annotation. *The social and economic problems of Ukraine in the field of agriculture. The level of the rural population, the state of export and import products. A way out of the crisis with.*

Keywords: *export, import, production, gross national income, crisis, agrarian policy.*

Соціально-економічний розвиток села визначають як процес змін, спрямованих на підвищення рівня розвитку економічної і соціальної сфер сільських регіонів з мінімальними витратами для природного середовища і найбільшим рівнем задоволення потреб сільського населення та інтересів держави. Ця тема є актуальною для розгляду, бо сільський розвиток України потребує комплексного підходу до вирішення всіх проблем сільських регіонів України.

Теоретичним, і практичним питанням, а також соціально-економічним проблемам присвячені праці таких вчених, як С. Г.Струмілін, П. М. Єсманський, Ф. Р. Дунаєвський, Б. А. Смирнов, Б. А. Леонов.

Серед країн Європи Україна є другою за займаною територією, перша – Росія. Частка сільського господарства у структурі ВВП в 2015 р. склала 10,43 % [1]. Дві третини площі країни складають сільськогосподарські угіддя, 60 % з них – це чорноземи. Однак у динаміці спостерігається скорочення сільськогосподарських угідь (на 494 тис. га), кількість особистих підсобних господарств (тільки за 2013 р. їх кількість зменшилась на 60 тис. од.). У цілому рентабельність сільськогосподарського виробництва знизилася в 2 рази порівняно з 1991 р. Основними видами продукції рослинництва є зернові та зернобобові культури, насіння соняшнику, картопля і овочі. За 1990–2014 рр.

© Сінянський В. І., 2017

обсяги виробництва зернових і зернобобових зросли на 24 %, картоплі – на 33 %, виробництво цукрових буряків скоротилося на 400 %, плодів і ягід – на 20 %.У галузі тваринництва поголів'я великої рогатої худоби скоротилося в 5,4 разу порівняно з 1990 р. [2, с. 20].

Зменшення поголів'я великої рогатої худоби призвело до вельми значного згортання переробної промисловості.

На початок 2013 р. за межею бідності проживала майже чверть населення України (більше 24 %). Середньомісячний наявний дохід у розрахунку на душу населення в 2013 р. склав трохи більше 260 дол. Середня заробітна плата штатного працівника в сільському господарстві за 2015 р. склала 2482 грн, або 98,72 дол. США. Для порівняння: в Норвегії заробітна плата працюючих на довгострокових або постійних позиціях становить 15,56 євро на годину [4, с. 6].

Україна знаходиться в більш скрутному становищі порівняно з іншими європейськими країнами (за винятком Молдови, де мінімальна заробітна плата становить 37 євро на місяць).

Зменшується і частка зайнятих у сільському, лісовому та рибному господарствах. У 2014 р. цей показник становив 18,9 %, а в 2000 р. - 21,6 %. Велике занепокоєння викликає і той факт, що середній вік значної частини сільськогосподарських працівників наближається до пенсійного.

У 2015 р. загальний рівень безробіття в Україні склав 7,2 %, а рівень безробіття серед працездатного населення в сільській місцевості – 8,1 %. Безробіття серед сільської молоді становить 14,6 %, що нижче міського рівня (19,2 %), однак найбільша частка безробітних старше 25 років припадає на сільську місцевість [7, с. 20].

Стан експорту сільськогосподарської продукції

За оцінкою Глобального індексу продовольчої безпеки, в 2015 р. Україна займала 52 місце серед 109 країн світу (1 місце – США, 57-ме Казахстан, 40-ве – Росія) за рівнем продовольчої безпеки. Володіючи потужним аграрним потенціалом, держава не тільки може забезпечити власну продовольчу безпеку, а й ліквідувати продовольчий дефіцит в інших країнах. Про це свідчать значні обсяги експорту української сільськогосподарської продукції [8, с. 30].

Експорт сільгосппродукції є найголовнішим напрямком у галузі розвитку української економіки та сільськогосподарського виробництва.

Основними експортованими зерновими культурами є пшениця, кукурудза, ячмінь і соняшник. Найбільше експорт зерна орієнтований на Іспанію, Єгипет, Саудівську Аравію і Індію.

У динаміці спостерігається зростання експорту сільськогосподарської продукції. За даними сайту IndexMundi, з 2014 р. обсяг експорту продукції сільського господарства склав 16,7 млрд дол. США. Частка капітальних інвестицій в сільське та мисливське господарство за 2015 р. склала 10,7 % від загального обсягу. Що стосується експорту продукції тваринництва, то в 2015 р. експорт м'яса та субпродуктів збільшився на 15,6 %, а експорт молока – на 3,7 %. Основну частку молочної продукції на експорт складають сири всіх видів (більше 70 %) і молоко з вершками (14,6 %). В основному продукція тваринництва поставляється в Росію, Казахстан, Ірак, Узбекистан і Молдову [6,с. 228].

На думку експерта в галузі геополітики прогнозується, що основну вигоду від короткочасного зниження мит зможуть витягти тільки виробники рослинницької продукції, в той час як продукція тваринництва повинна бути сертифікована відповідно до європейських стандартів, що вимагає значних фінансових витрат. Голова Української аграрної конфедерації Леонід Козаченко вважає,що на цю процедуру знадобиться до 7 млрд євро

Одним із важливих чинників демографічної кризи є економічні проблеми молодих сімей, що мають недостатні або ненадійні способи отримання сімейного доходу Це сприяє відкладенню народження першої дитини на потім, до відмови від народження другої. Зростає частка дітей, народжених поза шлюбом. Середній заробіток жінок складає близько 88 % від заробітку чоловіків, тому незаміжні жінки не можуть собі дозволити мати більше однієї дитини, а це призводить до зменшення народжуваності [3, с. 170].

Демографічна політика держави повинна спрямовуватися на економічну підтримку молодих сімей, створення нових робочих місць для молоді, виділення субсидій матерям, які самі виховують своїх дітей; необхідно введення спеціальних магазинів, в яких за невелику ціну або безкоштовно здавалося б все необхідне для немовлят тим родинам, які не можуть за свій рахунок підтримувати нормальний розвиток своїх дітей, також моральну підтримку молодих сімей.

На сьогодні у країні переважають депопуляційні процеси. За період з 1991 р. по 2015 р. постійне населення України скоротилося на 6,3 млн осіб (в Росії – на 5 млн осіб), У той же час чисельність постійного населення України на 1 лютого 2016 р. склала 42 млн 552,2 тис. осіб, що, по суті, є демографічною катастрофою. Чисельність сільського населення України на сьогодні складає 14,1 млн осіб, що на 2,9 млн осіб менше порівняно з 1990 р. Більше половини населення проживає в сільській місцевості в Закарпатській (майже 63 %), Чернівецькій (57,3 %), Івано-Франківській (56,2 %), Тернопільській (55,7 %) і Рівненській (52,2 %) областях. У східній частині України зо-

середжено безліч промислових підприємств. Найменша частка сільського населення припадає на Донецьку область (9,4 %).

Поряд із загальним скороченням чисельності відбувається зниження частки зайнятого економічно активного населення і зростання природного здобутку. Найвищий рівень смертності був зафіксований у 2008 р. (число померлих – 754 462 осіб). Причому рівень смертності сільського населення в 1,5 разу вище міського. Крім природного убутку, велику роль у зменшенні чисельності населення України відіграє і міграційний відтік. Праця в сільському господарстві стала непривабливою та низькооплачуваною, тому молоде покоління їде в міста і за кордон у пошуках кращого життя. У зв'язку з відтоком сільського населення скорочується і кількість сільських населених пунктів. Так, з 1990 р. по 2015 р. їх кількість зменшилася на 426 од. [5, с. 322].

Сьогодні Україна проходить через низку економічних і політичних випробувань. Важке економічне становище посилюється політичною кризою. У ситуації, що склалася, первинним завданням стає недопущення поглиблення кризових явищ і поступове відновлення втраченого потенціалу, а також перехід до сталого розвитку.

Для підтримки життєво важливої галузі – сільського господарства, а також забезпечення соціально-економічного благополуччя населення необхідно розробити спеціальні заходи та програми за сприяння міжнародних партнерів, в тому числі міжнародних організацій. На сьогодні в Україні діє «Державна цільова програма розвитку українського села до 2015 року», основними напрямками якої є: збереження сільських територій; збільшення зайнятості серед сільського населення; підвищення рівня доходів сільського населення; формування і розвиток аграрного ринку; збільшення частки експорту сільськогосподарської продукції та залучення інвестицій в сільськогосподарський сектор. Позитивний ефект має принести підтримка малих і середніх сільгоспвиробників, розвиток сімейного фермерства та скасування надлишкового контролю в аграрному бізнесі. Згідно з повідомленням Мінагрополітики України зараз завершується робота щодо законодавчого закріплення сімейного фермерства як окремого суб'єкта господарювання з відповідними податковими преференціями.

В наявній ситуації необхідна повна реабілітація аграрної політики при активній взаємодії з іншими країнами. Територіальне розташування України сприяє її взаємодії як з Росією та іншими країнами СНД, так і з країнами-членами Євросоюзу, що дає унікальну можливість для потенційного розвитку, в тому числі в галузі сільського господарства, і збільшення поставок експортної продукції.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Зайцева І. С.

Література: **1.** URL: http://agropolit.com/news/172-ukrayina-na-8-mistsi-u-reytingu-nayrozvinutishih-agrarnih-krayin. **2.** Шкляр В. Б. Соціально-економічні мотиви формування та реалізації державної аграрної політики в Україні. *Економіка АПК.* 2015. № 12. С. 28–32. **3.** Жибак М. М Організаційно-економічні проблеми зайнятості сільського населення. *Науковий вісник НЛТУ України.* 2015. Вип. 25 (3). С. 170–186. **4.** Латік В., Підлужна Н. Основні показники рівня життя населення. *Праця і зарплата.* 2015. № 46. С. 6–8. **5.** Праця України 2014: стат. зб. Київ: Держкомстат України, 2014. 322 с. **6.** Осташко Т. О. Розвиток аграрного сектору економіки України // Збірник матеріалів Всеукраїнського конгресу вчених економістів-аграрників. Київ: ННЦ ІАЕ, 2014. С. 228–232. **7.** Мазур О. О. Продовольча програма 1982 року в Україні: плани та реалізація: автореф. дис. … канд. іст. наук: 07.00.01. Черкаси, 2014. 20 с.

УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ КОЛЕКТИВУ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЙОГО ТРУДОВОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ

УДК 005.32:658

Ситнік Д. С.

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

Анотація. *Досліджено роль соціально-психологічного клімату трудового колективу в системі загальних засобів підвищення трудової ефективності колективу. Розкрито та проаналізовано проблемні аспекти розвитку та управління соціально-психологічним кліматом в колективі. Розглянуто особливості формування соціально-психологічного клімату як засобу підвищення трудової ефективності колективу.*

Ключові слова: *управління персоналом, персонал, колектив, соціально-психологічний клімат.*

Аннотация. *Исследована роль социально-психологического климата трудового коллектива в системе общих методов повышения трудовой эффективности коллектива. Проанализированы и раскрыты проблемные аспекты развития и управления социально-психологическим климатом в коллективе. Рассмотрены особенности формирования социально-психологического климата как средства повышения трудовой эффективности коллектива.*

Ключевые слова: *управление персоналом, персонал, коллектив, социально-психологический климат.*

Annotation. *The role of the moral and psychological climate in labor collective system of general means of improving labor efficiency team. Reveals and analyzes the problematic aspects of the development and management of moral and psychological climate in the team. The features of formation of moral and psychological climate as a means of increasing the efficiency of the labor collective.*

Keywords: *personnel management, personnel, collective, socio-psychological climate.*

На цьому етапі соціально-економічного розвитку значну роль відіграє раціональне й ефективне управління трудовою діяльністю колективу, налагодження та удосконалення методів, прийомів і засобів підвищення його ефективності та управління його соціально-психологічним станом.

Недосконаліть або ж навіть відсутність в управлінні соціально-психологічним кліматом колективу можуть зруйнувати стосунки між членами колективу, створити або загострити конфліктні ситуації та знизити частково або ж повністю ефективність його діяльності. Відсутність постійного удосконалення в управлінні соціально-психологічним кліматом руйнує продуктивні зв'язки між членами колективу та перешкоджає не тільки роботі колективу, а й організації в цілому.

Багато видатних науковців, таких як Бойко В. В., Дороніна М. С., Комінко С. М., Лаптєв В. І., Паригін Б. Д., Платонова Ю. П., Фетодюк Ф. Д. [1–7], досліджували роль соціально-психологічного клімату в системі ефективного управління колективом та обгрунтовують у своїх роботах необхідність управління та удосконалення соціально-психологічного клімату як засобу підвищення ефективності діяльності організації.

Метою дослідження є виявлення та обгрунтування дієвих методів удосконалення соціально-психологічного клімату в колективі. Предметом соціально-психологічного клімату є відповідний соціально-психологічний клімат в організації.

Соціально-психологічний клімат – це переважаючий у групі стійкий психологічний настрій його членів, що виявляється у всіх різноманітних формах їх діяльності. Його головна особливість в тому, що він об'єднує у собі взаємодію всіх факторів внутрішньоколективного життя: самопочуття і діяльність керівництва, лідерство, тобто соціально-психологічну атмосферу [4].

Соціально-психологічний клімат трудового колективу – це якісна сторона міжособистісних стосунків, котра виявляється через сукупність психологічних умов, які сприяють або перешкоджають спільній продуктивній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі.

Соціально-психологічний клімат у колективі багатьох організацій завжди знаходиться на першому місці, оскільки від того, наскільки злагоджено функціонує колектив, залежить ефективність діяльності підприємства в цілому.

© Ситнік Д. С., 2017

Соціально-психологічний клімат у колективі твориться за допомогою міжособистісної взаємодії. Настрій, який має одна людина, значною мірою впливає на настрій іншої, це позначається на різноманітній поведінці, діяльності та загалом на житті людини та процесі її трудової діяльності [4].

Головний елемент організації – це людина та її сутність і потенціал. Але зі сторони управління не можна порівнювати людей, тому що всі люди різні, тому менеджеру необхідно спрямувати всі свої зусилля на покращення стосунків між членами колективу, а головне – розробити систему засобів управління стосунками між ними.

Сучасні погляди для розуміння поняття колективу різні. Під колективом можна розуміти групу людей з певними взаємовідносинами, які мають спільну мету, сумісну діяльність.

В системі управління персоналом менеджер, насамперед, повинен звернути увагу на ті питання, які відображають рівень соціального сприйняття і ступінь задоволення людей.

Соціально-психологічний клімат здебільшого засновується на міжособистісних стосунках, тому є характеристикою їх стану. Міжособистісні стосунки – це система орієнтацій, установок та очікувань членів групи один стосовно одного. Міжособистісні стосунки визначені змістом і структурою взаємної діяльності, а також цінностями, на яких базується людська комунікація. Основними показниками соціально-психологічного клімату трудового колективу є: збереження групи як одного цілого, згуртованість, сумісність, взаємовіддача, відкритість, відповідальність, контактність, спрацьованість [5].

Головними факторами, які мають певний вплив на стан соціально-психологічного клімату у колективі, є: складові праці та ступінь задоволеності людини безпосередньо працею та умовами цієї праці і побутом; якість керівництва, особистість керівника, можливість до застосування партисипативного управління (табл. 1).

Таблиця 1

Проблеми соціально-психологічного клімату та пропозиції їх рішення

Виявлені проблеми соціально-психологічного клімату	Заходи щодо вирішення наявних проблем
Незадоволеність умовами праці	– удосконалення робочого місця та оновлення комп'ютерного обладнання; – підбір зручних стільців та столів, контроль рівня освітленості та температури в приміщенні
Незадоволеність змістом праці	– розширення посадових обов'язків і змістовності праці
Монотонність роботи	– використання методу «tomato», який є технікою управління часом «time management»; – розширення посадових обов'язків та змістовності праці
Відсутність надання соціальних гарантій	– створення та запровадження соціального пакета; – обов'язкове офіційне працевлаштування всіх працівників
Відсутність загальної системи мотивації	– розробка та впровадження загальної системи мотивації
Відсутність нематеріальної мотивації	– розробка та впровадження саме нематеріальної мотивації
Стресовий характер роботи	– впровадження нової посади внутрішнього (корпоративного) тренера
Відчуття нестабільності	– впровадження нової посади внутрішнього (корпоративного) тренера; – реструктуризація системи оплати праці рекрутерів
Відсутність колективної організованості, згуртованості та загальної цілеспрямованості	– створення спортивних команд в організації та проведення колективних заходів; – відвідування семінарів із управління конфліктами; – розвиток міжособистісних навичок спілкування між працівниками; – залучення зовнішніх спеціалістів для проведення тренінгів із командоутворення
Відчуття незначущості	– розширення посадових обов'язків і змістовності праці; – впровадження нової посади внутрішнього (корпоративного) тренера

Позитивний соціально-психологічний клімат сприяє формуванню у кожного працівника почуття задоволеності від участі у спільній роботі, власного внеску до неї, а звідси – бажання працювати, отже, підвищується продуктивність та ефективність праці, і все це в сукупності впливає на роботу. І навпаки, негативний соціально-психологічний клімат продукує почуття незадоволеності, а отже, знижується ефективність праці [6].

Запровадження всіх вищеперерахованих заходів призведе до покращення соціально-психологічного клімату в колективі, підвищення задоволеності працею та лояльності працівників до компанії, зниження плинності кадрів, що, своєю чергою, підвищить продуктивність праці та збільшить дохід організації. Проте деякі з них можуть виявитись економічно невигідними або потребуватимуть більших витрат.

Серед усіх факторів, що впливають на ефективність діяльності трудового колективу, що мають найбільший вплив на нього, є саме міжособистісні стосунки в колективі. Це дозволяє керівникові знаходити зі співробітника-

ми організації спільну мову, час для вирішення їх проблем, створювати сприятливу атмосферу для роботи, що сприяє розвитку творчих здібностей, рівня майстерності робітника та в цілому дозволяє активно використовувати його навички.

Для формування удосконаленого та сприятливого стану соціально-психологічного клімату варто:

1. Впровадити систему постійного спостереження, збору, обробки, систематизації та аналізу інформації щодо взаємовідносин працівників для передчасного виявлення інцидентів, які в подальшому можуть перерости в конфлікт.

2. Застосовувати активну взаємодію між усіма ланками працівників в організації поза її межами, наприклад, проведення корпоративних заходів.

3. Якщо вже конфлікт виник, слід максимально швидко обрати оптимальний варіант вирішення та врахувати всі нюанси для подальшого запобігання аналогічним ситуаціям.

У світовій практиці підприємства велику увагу приділяють соціально-психологічному клімату в колективі, адже розуміють, що його позитивний розвиток є запорукою успіху всього підприємства. На думку автора, вітчизняним підприємствам, основна частина яких має більш ніж піввікову історію, варто відійти від старих, ще радянських методів управління, коли керівництво майже не контактує з робочим персоналом, взаємодія між ними повністю відсутня, що дає негативні результати діяльності підприємства. Необхідно влаштовувати неформальні зустрічі всіх працівників, проводити корпоративні заходи для покращення соціального-психологічного клімату в колективі.

Напрямками подальших досліджень можуть бути виявлення залежності впливу соціально-психологічного клімату на підприємства з використанням світового досвіду та врахуванням специфіки вітчизняних підприємств.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Семенченко А. В.

Література: 1. Бойко В. В., Ковалев А. Г., Панферов В. Н. Социально-психологический климат коллектива и личности. М.: Мысль, 1993. 207 с. **2.** Дороніна М. С., Григоренко А. М. Психологія управління: навч. посіб.: Ч. ІІ. Харків: ХДЕУ, 2002. 108 с. **3.** Комінко С. В., Фетодюк Ф. Д., Сомборська О. І., Ніколенко С. В. Психологія в менеджменті: навч. посіб. Тернопіль, 2000. 400 с. **4.** Лаптєв В. І., Назарова Г. В., Гончарова С. Ю., Москаленко Н. О. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Київ: Знання, 2012. 773 с. **5.** Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения. СПб.: Наука, 2006. 215 с. **6.** Платонова Ю. П. Психологія колективної діяльності: теоретико-методологічний аспект. Львів: Вид-во ЛДУ,1990. 356 с. **7.** Серьогін С. М., Письменний І. В. Морально етичні засади розвитку України: монографія. Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ, 2007. 272 с.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ЕКОНОМІЧНОЇ І СОЦІАЛЬНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ В ПІДПРИЄМНИЦТВІ

УДК 658.01

Скакунова В. А.

Магістрант 1 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Виділено сутність економічної і соціальної ефективності, показники що їх оцінюють, визначено взаємозв'язок і взаємовплив економічної та соціальної складових. Окреслено чотири основних напрями досягнення соціально-економічної ефективності в підприємницькій діяльності.*

© Скакунова В. А., 2017

Ключові слова: *підприємницька діяльність, соціальна ефективність, економічна ефективність.*

Аннотация. *Выделена сущность экономической и социальной эффективности, оценивающие их показатели, определены взаимосвязь и взаимовлияние экономической и социальной составляющих. Обозначены четыре основных направления достижения социально-экономической эффективности в предпринимательской деятельности.*

Ключевые слова: *предпринимательская деятельность, социальная эффективность, экономическая эффективность.*

Annotation. *The article highlighted the essence of economic and social efficiency, their indicators assessing, interrelation and mutual influence of economic and social components. Identified four main directions of achievement of social and economic efficiency in entrepreneurship.*

Keywords: *entrepreneurship, social efficiency, economic efficiency.*

Розвиток ринкових відносин в Україні передбачає ефективну діяльність підприємств за умов дотримання синергії соціальної і економічної складової. Тому підприємствам, щоб вижити, необхідно правильно визначити свою стратегію і тактику поведінки на ринку та систематично проводити управління діяльністю підприємства з метою підвищення економічної і соціальної ефективності підприємницької діяльності.

Основними якісними показниками, що відображають економічну ефективність підприємства, його фінансовий стан, успіхи та можливості у виконанні розробленої програми економічного та соціального розвитку, є прибуток і рентабельність. Суб'єкт підприємництва своїми грошовими ресурсами має забезпечити свою господарську діяльність, розвиток і технічне вдосконалення матеріально-технічної бази, соціальне та матеріальне заохочення працівників.

Теоретичну та методологічну базу дослідження питань соціальної ефективності набули наукові концепції та теоретичні розробки вітчизняних і зарубіжних учених, таких як: В. А. Білявський [1], Г. І. Конопльова, О. С. Борщенко [2], М. Ю. Сурмач [3] та ін. А проблемами дослідження економічної ефективності займалися вчені: І. А. Маркіна, В. Л. Вороніна [4], Ю. В. Чучук [5] та ін. Питання соціально-економічної ефективності розглянуто в роботах І. В. Мовчан [6], О. В. Шляга, М. В. Гальцев [7] та ін. Однак взаємозв'язок соціальної і економічної ефективності в підприємницькій діяльності розглянуто не повною мірою.

Метою статті є визначення взаємозв'язку між економічною і соціальною ефективністю і напрямів щодо досягнення синергетичного ефекту в підприємницькій діяльності.

Найважливішим аспектом проблеми соціальних пріоритетів є взаємодія економічної ефективності виробництва та його соціальної спрямованості. Розвиток суспільства з самого початку характеризується дуальним соціально-економічним процесом, що визначає два напрями єдиного цілого: соціальної і економічної. Взаємозв'язок і взаємозумовленість соціальних і економічних потреб є вихідними та стрижневими в розвитку підприємництва та суспільства в цілому [6].

Соціальна ефективність – це відповідність результатів господарської діяльності основним соціальним потребам і цілям суспільства, інтересам окремої людини. Інтегруючим показником соціальної ефективності є виробництво товарів народного споживання в загальному обсязі виробництва за рік, продуктивність праці [3]. Економічна ефективність – це досягнення найбільших результатів при найменших затратах живої і матеріалізованої праці. Показниками економічної ефективності є: фондовіддача та фондомісткість продукції, матеріаловіддача та матеріаломісткість продукції, економічна ефективність капітальних вкладень, нової техніки, енергомісткість продукції, підвищення її якості, економія матеріальних витрат.

Головним критерієм соціально-економічної ефективності є ступінь задоволення кінцевих потреб суспільства і, перш за все, потреб, пов'язаних із розвитком людської особистості. Соціально-економічною ефективністю володіє суб'єкт підприємництва, який найбільшою мірою забезпечує задоволення різноманітних потреб особистості: матеріальних, соціальних, духовних, гарантує високий рівень і якість життя.

Значний вплив на економічну ефективність у підприємництві надають соціальні чинники, пов'язані зі зміцненням соціальної справедливості. Умови роботи, побуту, здоров'я, дозвілля, навколишнє середовище є дієвими засобами забезпечення сталого економічного розвитку країни, підвищення трудової активності людей, важливим фактором формування нових відносин, як до праці, так і до його результатів. Соціальну ефективність у підприємницькій діяльності формують фактори покращення умов праці, створення сприятливих можливостей для отримання освіти та підвищення кваліфікації, професіоналізму, поліпшення режиму праці та ін. Соціальні фактори не тільки роблять все більший вплив на результативність праці й ефективність виробництва, а і сприяють формуванню нових трудових відносин, що відповідають ринковим умовам.

Сприятливий вплив економічного зростання на вирішення соціальних проблем відбувається за такими важливими напрямками:

1. Підвищення заробітної плати і рівня життя зайнятих у підприємництві осіб.

2. Створення нових робочих місць за рахунок розширення виробництва, частина безробітних отримує можливість працевлаштуватися.

3. Поліпшення фінансово-економічного становища підприємств (суб'єктів підприємництва), а отже, зростання їх потенційної можливості в наданні соціальної підтримки та соціальної допомоги персоналу підприємницьких структур, спонсорської допомоги дитячим установам, будинкам престарілих тощо.

4. Збільшення грошових надходжень до державного бюджету. В результаті держава зможе приділити більше уваги безробітним та іншим соціально незахищеним і малозабезпеченим верствам населення (особи похилого віку, діти, інваліди, бідні та ін.).

Таким чином, у статті виділено сутність економічної і соціальної ефективності, показники що їх оцінюють, взаємозв'язок і взаємовплив цих складових. Визначено, що напрямами досягнення соціально-економічної ефективності в підприємницькій діяльності є: підвищення заробітної плати та рівня життя зайнятих у підприємництві осіб; створення нових робочих місць; поліпшення фінансово-економічного становища суб'єктів підприємництва; збільшення грошових надходжень до державного бюджету.

В цілому проблема економічної сутності соціальної сфери та її впливу на показники і рівень економічного зростання, характер взаємодії з реальним сектором економіки, залишається важливою самостійною проблемою і вимагає більш поглибленого подальшого дослідження.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Гонтарева І. В.

Література: 1. Білявський В. А. Оцінювання ефективності соціальної діяльності торговельних підприємств. *Вісник Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана.* 2006. № 3. С. 39–46. **2.** Коноплёва Г. И., Борщенко А. С. Социальная эфеективность управления персоналом. *Альманах современной науки и образования*. 2013. № 7 (74). С. 80–83. **3.** Сурмач М. Ю. Социальная эффективность как основной показатель деятельности здравоохранения по формированию здоровья молодёжи. URL: http://ecsocman.hse.ru/text/16206678/. **4.** Маркіна І. А., Вороніна В. Л. Економічна сутність прибутку підприємства. URL: http://dspace.puet.edu.ua/bitstream/123456789/2646/1/%D0%9C%D0%B0%D1%80%D0%BA%D1%96%D0%BD%D0%B0_%D0%86.%D0%90.%2C%20%D0%92%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%BD%D1%96%D0%BD%D0%B0_%D0%92.%D0%9B._%D0%A2%D0%B5%D0%B7%D0%B8.doc. **5.** Чучук Ю. В. Теоретична сутність понять економічна ефективність та ефективність діяльності // Ефективна економіка. 2014. № 2. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2765. **6.** Мовчан І. В. Соціально-економічна ефективність діяльності торговельного підприємства. URL: http://www.rusnauka.com/12_KPSN_2010/Economics/63130.doc.htm. **7.** Шляга О. В., Гальцев М. В. Шляхи підвищення ефективності роботи підприємства. URL: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_7_066.pdf.

РЕГУЛИРОВАНИЕ БЕЗРАБОТИЦЫ В УКРАИНЕ

УДК 331.57

Скачко А. А.

Студент 1 курса
финансового факультета ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрены главные проблемы современной безработицы. Проанализирован опыт использования разных методов регулирования безработицы.*

Ключевые слова: *безработица, уровень безработицы, регулирование безработицы.*

© Скачко А. А., 2017

Анотація. *Розглянуто головні проблемі сучасного безробіття. Проаналізовано досвід використання різних методів регулювання безробіття.*

Ключові слова: *безробіття, рівень безробіття, регулювання безробіття.*

Annotation. *The article describes the main problems of modern unemployment. The experience of using different methods of regulation of unemployment.*

Keywords: *unemployment, unemployment rate, regulation of unemployment.*

Актуальность темы исследования. От уровня безработицы, прежде всего, зависят такие факторы, как уровень жизни населения, наличие квалифицированных специалистов, количество эмигрантов. Поэтому проблема занятости и безработицы актуальна и является одной из главных в развитии экономики не только в Украине, но и во всем мире.

На сегодняшний день в условиях глобализации вопрос занятости и безработицы является проблемой номер один для всего мира и для нашей страны в том числе. Безработица приобрела массовый характер и составляет реальную угрозу для государственного и общественного благополучия. Учитывая финансово-экономический кризис и низкие показатели экономического роста, проблема безработицы не имеет реальных предпосылок для быстрого решения.

Анализ публикаций. Об актуальности исследования проблемы безработицы свидетельствуют публикации и научные исследования ведущих зарубежных и отечественных ученых, исследующих проблемы безработицы. Необходимо особое внимание обратить на П. Сорокина, Н. Науменко, Н. Селюченко, А. Здравомыслова и др. Большинство ученых думают и утверждают, что проблемы на рынке труда будут существовать до тех пор, пока экономика полностью не перейдет к рыночным отношениям [1].

Работы В. С. Боровика, Л. А. Гордона, С. В. Дудника посвящены социальной специфике регулирования рынка труда, занятости и безработицы. Современные ученые исследуют безработицу как объективный процесс, требующий методов регулирования.

Постановка проблемы. Важной проблемой является сохранить диспропорции в составе экономически активного населения. Качественный и количественный состав безработных изменяется, сохраняя зависимость от определенных макроэкономических показателей.

Результаты. Учитывая значительное ухудшение социально-экономических показателей, особую актуальность в Украине приобретает разработка новой концепции решения проблема занятости и безработицы [2]. На сегодня наиболее острой в этой сфере проблемой является формирование цивилизованного рынка труда, основанного на плюрализме форм собственности, свободе предпринимательской деятельности, трудовой активности и свободе труда. Основные проблемы рынка труда в нашей стране связаны с ростом продолжительности периода безработицы, увеличением количества граждан, ищущих работу, а также существованием трудностей по трудоустройству социально незащищенных слоев населения, которые не способны на равных конкурировать на рынке труда, а потому нуждаются в защите со стороны государства.

Создание в Украине цивилизованного рынка труда, который бы позволял гражданину оперативно найти необходимую работу по условиям труда, отвечающим требованиям безопасности и гигиены, с достойной заработной платой, а работодателю – работников необходимой квалификации, возможно только при наличии эффективной системы трудоустройства. Создание такой системы должно базироваться, прежде всего, на научном осмыслении правовых отношений, возникающих в этой сфере, правового статуса субъектов, их прав и обязанностей [3].

Для организации профессиональной подготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников за границей, например, в Швеции, было законодательно закреплено предоставление оплачиваемого отпуска для обучения, что свидетельствует об усилении внимания государства к систематическому повышению уровня знаний и квалификации экономически активного населения [4]. В Великобритании работники государственных служб занятости заблаговременно посещают те предприятия, которые подлежат серьезной реорганизации, с целью выявления требуемой переориентации работников.

В Украине профессиональное обучение должно организовываться, прежде всего, для граждан, требующих особой социальной защиты: лиц, не работающих длительное время; инвалидов; молодежи; одиноких и многодетных родителей; женщин, воспитывающих детей дошкольного возраста и детей инвалидов; лиц предпенсионного возраста, беженцев, вынужденных переселенцев.

Сокращения безработицы можно добиться стимулированием деятельности предприятия, создавая новые рабочие места. Не менее важным направлением регулирования безработицы является применение передовых технологий трудоустройства. Содействие занятости безработных представляет собой комплекс таких мероприятий: подбор работы, профессиональное обучение, самозанятость.

По данным 2010 г., уровень безработицы составлял 8,8 %, а 2016 г. – 11,5 %. Ниже приведены данные по уровню безработицы за последние 6 лет.

По мнению экспертов, именно эта цифра и отражает масштабы скрытой безработицы в стране. Высокий уровень безработицы сохраняется среди женщин. Даже по официальным данным в общей численности безработных женщины занимают свыше 70 %. Ярким проявлением кризиса на рынке труда женщин стало резкое увеличение нянь, уборщиц, парикмахеров. Женщины находят выход в том, чтобы делать на дому маникюр или смотреть за детьми. Но это не может кардинально изменить положение женщин на рынке труда. Это только один из вариантов пополнения семейного бюджета. Высокий уровень безработицы сохраняется среди молодежи. Почти 30 % безработных – это лица в возрасте 16–29 лет.

Треть из них имеют полное и базовое высшее образование, опыт работы и достаточные амбиции. Впрочем, вакансий для них мало. На данный момент, как свидетельствуют материалы, на рынке труда спросом пользуются охранники, подсобные рабочие, грузчики, уборщики, дворники, а найти подходящую работу высококвалифицированным работникам – шансов практически нет.

Учитывая новейшие научные разработки и мировую практику формирования эффективной политики регулирования занятости и безработицы в Украине, залогом решения проблемы является разработка и реализация широкого комплекса соответствующих мероприятий, прежде всего – в социально-трудовой сфере. Следует усилить внимание относительно обновления и повышения технического уровня рабочих мест, чтобы каждое из них обеспечивало занятому работнику прожиточный минимум и дальнейший рост заработной платы (с учетом инфляции). Это позволит привести заработную плату в соответствие с производительностью труда, ликвидировать фиктивные рабочие места, уменьшить скрытую безработицу [4].

Вывод. Основные направления регулирования безработицы зависят от трех социальных институтов: государства, работодателя и наемного работника. Конкретные меры должны быть гибкими, достаточно разнообразными и иметь экономический и социальный эффект. Именно такой подход необходимо положить в основу дальнейшей парадигмы развития и регулирования социально-трудовых отношений.

Основными направлениями регулирования безработицы должно стать:

- постепенное наращивание объемов производства;
- содействие внутреннему и внешнему инвестированию;
- увеличение государственных расходов на стимулирование роста производства;
- комплексное применение мер по ограничению безработицы на всех уровнях управления;
- предоставление приоритетной роли мероприятиям по предупреждению безработицы;
- налаживание связей и заимствования опыта соответствующих организаций ближнего и дальнего зарубежья по вопросам регулирования безработицы;
- повышение уровня подготовки и мотивации труда работников Государственной службы занятости.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Филатов В. М.

Литература: 1. Афанасьев В. Г. Общество: системность, познание и управление. М.: Политиздат, 1986. 458 с. **2.** Лісогор Л. Бар'єри на шляху безробіття. *Праця і зарплата.* 2008. 24 вересня (№ 36). С. 4–5. **3.** Безработица в Украине: спасение утопающих – дело рук самих утопающих – личные данные // KP.UA. URL: http://KP.UA/dialy091111131053. **4.** Левчук Г. В. Сучасні проблеми, тенденції та аналіз безробіття населення в Україні. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу.* 2009. № 3 (7). С. 75–79.

РОЗРОБКА СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 65.012.32

Скляр А. О.

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

Анотація. *Досліджено актуальні теоретичні та практичні питання стратегічного управління персоналом підприємства, а також визначено основні шляхи підвищення ефективності використання методів стратегічного управління персоналом.*

Ключові слова: *персонал, стратегічне управління, стратегічне управління розвитком персоналу підприємства, стратегія управління персоналом.*

Аннотация. *Исследованы актуальные теоретические и практические вопросы стратегического управления персоналом, а также определены основные пути повышения эффективности использования методов стратегического управления персоналом.*

Ключевые слова: *персонал, стратегическое управление, стратегическое управление развитием персонала предприятия, стратегия управления персоналом.*

Annotation. *Focus on current theoretical and practical issues of strategic management personnel, as well as the main ways of improving the efficiency of methods of strategic management personnel.*

Keywords: *personnel, strategic management, strategic development management personnel, HR strategy.*

Сучасні ринкові умови господарювання, що характеризуються підвищенням інтенсивності конкурентної боротьби, обумовлюють необхідність вивчення персоналу та його ролі у розвитку підприємства в цілому.

Персонал є стратегічним ресурсом підприємства, який вимагає пошуку нових механізмів управління ним для забезпечення результативності його роботи. Виходячи з цього, особливої актуальності набуває вивчення можливостей ефективного управління персоналом підприємства, що зумовлює необхідність формування системи стратегічного управління персоналом, яка б забезпечувала конкурентоспроможність підприємства .

Дослідженням процесу стратегічного управління підприємством займалося багато вітчизняних і зарубіжних учених-економістів, зокрема: Ансофф І., Скібіцький О., Василенко В., Шершньова З., Нємцов В., Забродська Л., Назарова Г., Міщенко А., Мізюк Б., Пономаренко В. та ін. Проте в зазначених працях не повною мірою розкрито проблему стратегічного аналізу середовища функціонування підприємства, виявлення його сильних і слабких сторін, які необхідно враховувати при виборі стратегії підприємства, тому дослідження цього питання є актуальним.

Метою статті є визначення необхідності стратегічного управління персоналом підприємства та місця стратегії управління персоналом у загальній стратегії підприємства. Також необхідно провести аналіз ефективності використання методів стратегічного управління персоналом та обґрунтувати основні шляхи їх підвищення.

Стратегічне управління – це прогнозне управління, пов'язане з розробкою і концептуалізацією уявлень про те, куди прямує організація. Стратегічне управління повинне суміщатися з практикою поточного управління. Також варто зауважити, що стратегія – це засіб для створення додаткових витрат [1].

Враховуючи нинішні фінансові умови країни, все більш актуальним стає завдання розробки методів і прийомів ефективного використання обмежених фінансових ресурсів, інвестування коштів в активи чи проекти, що забезпечують доходи за допустимого ризику.

Стратегія управління персоналом є ключовою функціональною стратегією організації. Для сучасних умов економіки України ця стратегія стає однією із головних, оскільки це єдиний реально можливий стратегічний фактор. Необхідно сказати, що значущі стратегічні зміни на різних рівнях управління, у тому числі і на рівні окремої організації, можна здійснити лише за допомогою людського фактора. Фахівці стверджують, що єдиною значущою конкурентною перевагою для будь-якої організації на початку XXI ст. стають її людські ресурси. Причому в стратегічній перспективі значущість людського фактора буде лише зростати.

Під управлінською стратегією розуміється загальна концепція того, як досягаються головні цілі підприємства, вирішуються проблеми, що стоять перед ним, і розподіляються необхідні для цього обмежені ресурси. Будь-яка стратегія повинна бути внутрішньо цілісною, сумісною із середовищем підприємства, збалансованою

© Скляр А. О., 2017

по ресурсах, реальною, у міру ризикованою та органічно сполучати довгострокові та короткострокові цілі підприємства [2].

На практиці стратегія являє собою систему управлінських і організаційних рішень, спрямованих на реалізацію місії, цілей і задач підприємства або пов'язаних з її розвитком, і містить у собі кілька елементів. Насамперед до них відноситься система цілей, до якої входять місія, загальноорганізаційні та специфічні цілі (рис. 1).

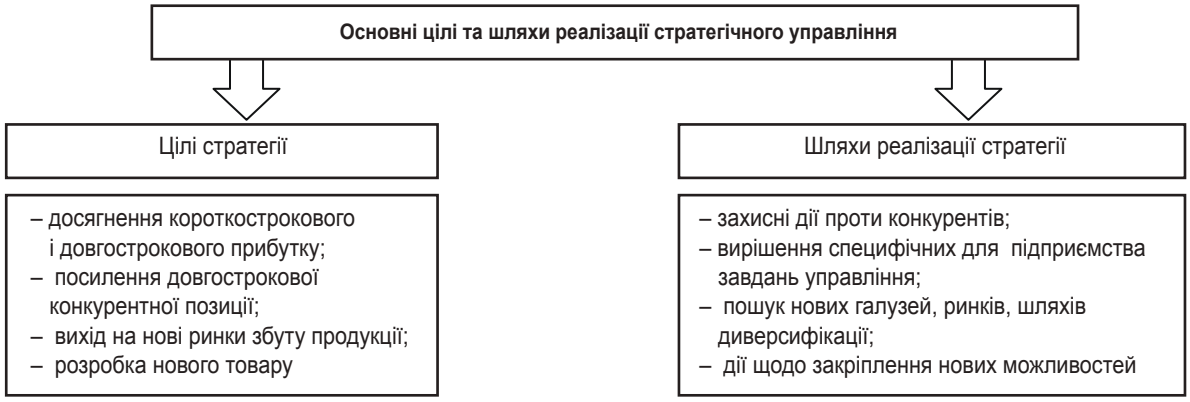


Рис. 1. **Цілі та шляхи реалізацій стратегії управління персоналом**

Необхідно зазначити, що стратегія управління персоналом формується у вигляді планів або "програм дій", що базуються на інформації, зібраної на стадії аналізу внутрішнього середовища організації, і кадрового прогнозу у вигляді системи аргументованих заяв про напрямки розвитку та майбутнього стану персоналу. Інструментами реалізації кадрової стратегії є поточна кадрова робота, керівництво персоналом, заходи щодо його розвитку, підвищення кваліфікації, вирішення соціальних проблем, винагорода та мотивація.

Елементом стратегії є також правила здійснення управлінських дій, зокрема, роботи з кадрами. Для розробки стратегії необхідна спільна робота багатьох людей, тому у великих західних фірмах для цієї мети часто створюються спеціальні групи у 10–15 осіб, що складаються з керівників основних підрозділів і фахівців вищої кваліфікації, представників колективу, зовнішніх консультантів і їхніми зусиллями розробляються ключові принципи стратегії, її альтернативні моделі та сценарії подій [3].

У більшості випадків підприємства мають не одну, а кілька стратегій, що визначають їхню діяльність у різних напрямках. Основною стратегією, що відображає способи досягнення місії підприємства, є генеральна стратегія. Відповідно до генеральної стратегії розробляються функціональні стратегії. Так, в умовах ринку однією з найважливіших функціональних стратегій підприємства є кадрова стратегія.

Варто зауважити, що складовими частинами стратегії управління персоналом організації є:

- виробнича діяльність підприємства (організація виробництва з урахуванням вимог ринку);
- фінансово-економічна (можливе залучення фінансових ресурсів у виробництво, а отже, і в розвиток кадрів організації);
- соціальна (пов'язана з задоволенням потреб персоналу підприємства) [4].

Незалежно від типу, виду та виконуваних функцій будь-яка стратегія повинна бути:

- реальною, внутрішньо цілісною;
- сумісною з середовищем організації;
- збалансованою за ресурсами;
- у міру ризикованою;
- органічно поєднувати довгострокові та короткострокові цілі.

Для удосконалення стратегічного управління персоналом виробничого підприємства пропонуються два організаційних заходи. На думку автора, реалізація стратегічного управління найбільш успішна тоді, коли працівники зацікавлені у виконанні отриманих завдань.

Насамперед необхідно удосконалити тарифну сітку. Це можливо за допомогою збільшення часової тарифної ставки робітників 6-го розряду. Оскільки це найбільш кваліфіковані працівники на підприємстві, то їх працю необхідно стимулювати та заохочувати. А цей захід допоможе у цьому завданні.

По-друге, додатковим заохоченням для кожного працівника підприємства стане премія (за перевиконання плану виробництва продукції). За кожен відсоток перевиконання плану – 2 % премії. Можна припустити, що

20 % усіх працівників зможуть перевиконати план у середньому на 10 %. З такого припущення можуть бути розраховані затрати на реалізацію цього заходу. Це має суттєво підвищити зацікавленість кожного.

Всі ці організаційні заходи допоможуть покращити стратегічне управління персоналом на підприємстві, оскільки матеріальне стимулювання здебільшого є ключовим фактором досягнення успіху.

Наведемо наочний приклад розрахунку витрат на реалізацію запропонованих нами організаційних заходів:

де *Чзв* – звітна чисельність робітників;

*d*6 – припущений відсоток робітників 6-го розряду;

*ТС*1 – тарифна ставка робітника 1-го розряду;

*ТК*6 (після) – тарифний коефіцієнт після впровадження організаційних заходів;

*ТК*6 (до) – тарифний коефіцієнт до впровадження організаційних заходів;

Рік = 12(міс.)

СмЗП – сума заробітної плати.

Таблиця 1

Розрахунок витрат на реалізацію організаційних заходів

Назва організаційного заходу	Статті витрат	Порядок розрахунку витрат
1. Удосконалити тарифну сітку	Збільшення часової тариф. ставки робітника 6-го розряду	$Чзв \times d6 \times ТС1 \times (ТК6\ (після) - ТК6\ (до)) \times 12$
2. Ввести додаткові премії усім працівникам (за перевиконання плану)	Збільшити фонд нарахування премій	$(Чзв \times 0{,}2 \times СмЗП \times 0{,}1) \times 12$

Для впровадження цих заходів керівництву підприємства рекомендується використати суму економії фонду оплати праці.

Отже, під управлінською стратегією розуміється загальна концепція того, як досягаються головні цілі підприємства, вирішуються проблеми, що стоять перед ним, і розподіляються необхідні для цього обмежені ресурси.

Механізм реалізації стратегії управління персоналом організації являє собою систему планів, програм, норм і нормативів, організаційних, адміністративних, соціальних, економічних й інших заходів, спрямованих на вирішення кадрових проблем і задоволення потреб організації у персоналі. Отже, формування ефективної стратегії управління персоналом є одним із найважливіших завдань сучасного підприємства та країни в цілому.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мартиненко І. О.

Література: 1. Балабанова Л. В. Стратегічне управління персоналом підприємства: навч. посіб. Київ: Знання, 2011. 232 с. **2.** Назарова Г. В., Гончарова С. Ю., Затєйщикова О. О. Розвиток та використання управлінського персоналу – стратегічний підхід: монографія. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2012. 216 с. **3.** Романюк Л. М. Теоретичні аспекти стратегічного управління підприємством та його персоналом. *Наукові праці КНТУ.* Серія: Економічні науки. 2010. Вип. 17. С. 210–218. **4.** Щербак В. Г. Управління персоналом підприємства. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2005. 220 с.

СОЦІАЛЬНІ ТРУДНОЩІ РОБОТИ З ЛЮДЬМИ ПОХИЛОГО ВІКУ

УДК 37.013.78

Скрипниченко Р. О.

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

Анотація. *Розглянуто соціальну роботу з людьми похилого віку. Розкрито соціальні, психологічні та фізіологічні характеристики цієї категорії людей. Висвітлено головні проблеми, які супроводять життя людей похилого віку. Охарактеризовано принципи, форми та методи соціальної роботи, що спрямовані на цю категорію українського суспільства.*

Ключові слова: *люди похилого віку, старість, соціальна робота, принципи соціальної роботи, соціальна політика.*

Аннотация. *Рассмотрена социальная работа с людьми пожилого возраста. Раскрыты социальные, психологические и физиологические характеристики этой категории людей. Очерчены главные проблемы, сопровождающие жизнь людей пожилого возраста. Охарактеризованы принципы, формы и методы социальной работы, которые направлены на эту категорию украинского общества.*

Ключевые слова: *люди пожилого возраста, старость, социальная работа, принципы социальной работы, социальная политика.*

Annotation. *The article discusses social work with older people. Revealed the social, psychological and physiological characteristics of this category of people. Showing the main problems that accompany the life of older people. Characterized by the principles, forms and methods of social work aimed at this category of Ukrainian society.*

Keywords: *elderly, aging, social work, the principles of social work, social policy.*

Проблеми соціальної роботи з людьми похилого віку нині перебувають у центрі уваги багатьох соціальних інститутів і дослідницьких програм, спрямованих на наукове обґрунтування та розроблення стратегій забезпечення гідного рівня життя цієї вікової групи.

Специфікою соціальної роботи з людьми похилого віку займається велика когорта науковців, серед яких можна назвати: Е. І. Холостову, В. М. Шахрая, Л. Т. Тюптю, І. Д. Звєрєву, А. І. Капську, І. Г. Зайнишева, Г. В. Назарову [8; 9], С. Ю. Гончарову та ін. [6; 7].

Метою статті є виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. В сучасних умовах життя люди похилого віку зіштовхуються з багатьма проблемами, а саме: матеріальними, економічними, побутовими та психологічними, які ставлять їх життя на рівень виживання. Ці проблеми виникають тому, що більшість людей похилого віку залишаються самотніми, відчувають труднощі через відсутність підтримки від близьких людей, стають хворобливими, немічними. Соціальна політика в Україні є недосконалою і не в змозі задовольнити всі потреби людей похилого віку. Проблеми осіб цієї вікової категорії населення є актуальними та потребують невідкладного вирішення з боку держави, суспільства та оточуючих людину похилого віку осіб.

Предметом дослідження є соціальні проблеми роботи з людьми похилого віку.

На п'ятдесятій сесії Генеральної Асамблеї ООН у березні 1995 р. для підготовки та проведення Міжнародного року літніх людей (1999) були виведені додаткові принципи соціальної роботи щодо цієї категорії людей, що об'єднані у такі п'ять груп:

1) принцип групи «незалежність» має на увазі, що люди похилого віку повинні мати доступ до основних благ і обслуговування, можливість працювати чи займатися іншими видами діяльності, що приносить прибуток, брати участь у визначенні термінів припинення трудової діяльності, зберігати можливість участі у програмах освіти та професійної підготовки, жити в безпечних умовах з урахуванням особистісних запитів, мати можливість проживати в домашніх умовах доти, поки це можливо.

2) принципи групи «участь» відображають питання залучення людей похилого віку до життя суспільства й активної участі в розробленні та здійсненні політики, яка стосується їхнього добробуту, можливостей створювати рухи чи асоціації людей похилого віку.

3) принципи групи «відхід» є основою при вирішенні проблеми забезпечення людини похилого віку доглядом і захистом з боку родини, громади, доступу до медичного обслуговування з метою підтримки чи відновлення

© Скрипниченко Р. О., 2017

оптимального стану та запобігання захворюванню, доступу до соціальних і правових послуг, користування послугами піклувальних установ і обов'язкового дотримання в соціальних установах прав людини та основних свобод, включаючи повагу гідності, переконань, а також права приймати рішення щодо догляду та якості життя.

4) принципи групи «реалізація внутрішнього потенціалу». На ньому базується ідея, яка стверджує, що люди похилого віку повинні мати можливість для всебічної реалізації свого потенціалу, щоб їм завжди був відкритий доступ до суспільних цінностей у галузі освіти, культури, духовного життя і відпочинку.

5) принципи групи «гідність» несуть ідею недопущення експлуатації, фізичного, психічного насильства стосовно людей похилого віку, забезпечення їм прав на справедливе до них ставлення незалежно від віку, статі, расової чи етнічної приналежності, індивідуальності чи іншого статусу, а також незалежно від їхнього трудового внеску [3].

Перераховані принципи орієнтовані на те, щоб допомогти особам старшого покоління вести повноправне та повноцінне життя, забезпечити їм умови, необхідні для підтримання чи досягнення гідного життя.

Важливою особливістю ситуації, що склалась у нашій країні, є те, що «входження в старість» відбувається на фоні зниження рівня життя значної кількості людей. Люди похилого віку перші потрапляють у групу високого ризику, стають надто залежними від медичних, економічних послуг і особливо потребують соціально-психологічної допомоги.

Соціальна робота з людьми похилого віку багатопланова та багатоаспектна. Вона стосується таких сфер життєдіяльності, як здоров'я, фінанси, організація дозвілля, подолання криз, формування «Я-концепції», і тут вирішального значення для соціальних працівників набувають знання про психологічні особливості людей цього віку, їхні потреби та можливості [5].

Серед підходів, що пропонуються в галузі соціальної роботи з людьми похилого віку, виокремлюються концепція «селективної оптимізації життєдіяльності людей похилого віку з компенсацією соціальних амортизаторів». Вона базується на розрізненні нормального, патологічного й оптимального процесу старіння. За організації соціальної роботи на основі названої концепції з людьми похилого віку практична діяльність складається з трьох основних елементів. По-перше, селекції, що розуміється як пошук основних чи стратегічно важливих елементів життєдіяльності людини похилого віку, які були втрачені з віком. Йдеться про те, щоб індивідуальні потреби були приведені у відповідність із реальною дійсністю, що дало б змогу індивіду отримувати відчуття вдоволення від свого повсякденного життя та контролювати його. По-друге, виходячи з оптимізації, яка полягає в тому, що людина похилого віку, завдяки сприянню кваліфікованого спеціаліста з соціальної роботи, знаходить для себе нові резервні можливості, оптимізує своє життя як в кількісному, так і в якісному відношеннях. По-третє, виходячи із компенсації, яка полягає у створенні додаткових джерел, що компенсують вікову обмеженість в адаптивному процесі, у використанні нових сучасних технік і технологій, які поліпшують пам'ять, компенсують втрату слуху [3].

Робота з людьми похилого віку здійснюється на двох рівнях: 1) макрорівень (формування соціальної політики з урахуванням інтересів людей похилого віку, створення пенсійних та інших фондів підтримки, формування комплексної системи соціального страхування, медичного, психологічного та консультаційного обслуговування); 2) мікрорівень (вивчення умов життя людей похилого віку, рівня та якості надання їм соціальної допомоги).

Соціальна робота з людьми похилого віку допускає використання трьох фундаментальних принципів: 1) вивчення індивіда в його соціальному середовищі; 2) розуміння психосоціального становлення та розвитку особистості як довічного процесу; 3) врахування соціокультурних чинників у формуванні та розвитку особистості [1].

Головне в роботі з людьми похилого віку – це залучення їх до «соціальної самодіяльності», яка багато в чому може розв'язати їхні проблеми. Така «самодіяльність» здійснюється на базі розроблення відповідних програм.

Основні цілі таких програм:

– надання людям похилого віку можливості принести користь своїм громадянам, немічним, хворим людям, інвалідам, самотнім, які потребують допомоги, і, надаючи допомогу іншим, заслужити повагу, відчути задоволення від усвідомлення своєї корисності та можливості зробити життя іншого кращим;

– організація додаткових служб із людей похилого віку, які добровільно надають допомогу своїм ровесникам;

– використання досвіду та знань людей похилого віку для надання допомоги соціальним органам, дитячим садам, школам, адміністративним структурам шляхом консультацій; реалізація програми «Бабусі і дідусі, які приходять», у межах якої люди похилого віку допомагають дітям із маргінальних сімей долати труднощі у навчанні [2].

Соціальна робота з людьми похилого віку завжди вважалась і вважається однією з найважчих у психологічному плані. Тому соціальні працівники повинні мати універсальну підготовку щодо всіх аспектів життя людей похилого та старечого віку, усвідомлювати величезну кількість психологічних, психопатологічних, соматичних, морально-етичних проблем, які виникають у людей цього вікового періоду. Слід розуміти, що населення старших вікових періодів – це група, яка характеризується широким спектром внутрішніх відмінностей. Важливо

не змішувати всі групи людей третього віку, а розглядати кожну групу із розривом не більше, ніж 5–10 років. Для прогнозування потреб у соціальному обслуговуванні та соціальній роботі необхідним є визначення динаміки зростання чисельності людей віком від 75 років і старше, а не загального збільшення числа людей віком від 55 років. За даними наукових досліджень, 80 % осіб, старших 75 років, – найбільш безпомічні люди, і вони потребують повної сторонньої допомоги та обслуговування [5].

Таким чином, точне знання особливостей впливу соціально-психологічних і біологічних факторів на процес старіння особистості дасть змогу цілеспрямовано змінити умови, спосіб життя людей похилого віку таким чином, щоб сприяти оптимальному функціонуванню їх особистості і формами та методами соціальної роботи здійснювати стримуючий вплив на процес їх старіння.

Отже, проаналізувавши старість як соціальну проблему, можна дійти висновку, що люди похилого віку зіштовхуються з багатьма проблемами, що лежать у площині економічного, побутового, психологічного, медичного, соціального обслуговування. Також для людей похилого віку характерною є проблема соціальної ізоляції, страждання від самотності, нерозуміння оточуючих через їхні звички та небажання їх змінювати.

Аналізуючи викладене, можна зробити висновок, що ці проблеми потребують подальшого наукового дослідження і розроблення нових стратегій і форм обслуговування людей похилого віку.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Гончарова С. Ю.

Література: 1. Безпалько О. В. Соціальна робота в громаді: навч. посіб. Київ: Центр учб. літ., 2009. 208 с. **2.** Капська А. Й. Соціальна робота: технологічний аспект: підручник. Київ: Центр навч. літ., 2004. 56 с. **3.** Зайнышев И. Г. Технология социальной работы: учеб. пособие. М., 2008. 215 с. **4.** Тюптя Л. Т., Іванова І. Б. Соціальна робота: теорія і практика: навч. посіб. Київ: Знання, 2008. 574 с. **5.** Яцемирская Р. С., Беленькая И. Я. Социальная геронтология. М.: Академ. проект, 2006. 160 с. **6.** Гончарова С. Ю., Отенко І. П. Соціальна політика: навч. посіб. Харків: Вид-во ХДЕУ, 2003. 200 с. **7.** Гончарова С. Ю., Семенченко А. В. Концепція стратифікації в умовах трансформації українського суспільства. *Вісник Національного технічного університету «ХПІ» Збірник наукових праць.* Темат. вип.: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства. Харків: НТУ «ХПІ», 2014. № 61. 177 с. **8.** Назарова Г. В., Гончарова С. Ю., Водницька Н. В. Управління соціально-трудовою сферою підприємства: монографія. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2010. 323 с. **9.** Назарова Г. В., Гончарова С. Ю., Тарасенко О. О. Нова пенсійна система в Україні: наук. вид. Харків: Ксилон, 2008. 228 с.

ТИПОВОЙ ДОГОВОР КАК ФОРМА РЕГУЛИРОВАНИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ МЕЖДУ ПОСТАВЩИКОМ (ИСПОЛНИТЕЛЕМ) ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНЫХ УСЛУГ

УДК 347.4

Слобода А. С.

Студент 3 курса
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Выявлены актуальные проблемы, возникающие в жилищно-коммунальной сфере в связи с оказанием услуг снабжения энергоносителями бытового потребителя. Особое внимание уделено заключению типовых договоров поставки энергоносителей.*

Ключевые слова: *типовой договор, гражданский кодекс, поставщик, потребитель, энергоносители.*

© Слобода А. С., 2017

Анотація. *Виявлено актуальні проблеми, що виникають у житлово-комунальній сфері при укладанні типових договорів у зв'язку з наданням послуг постачання енергоносіїв побутового споживача. Особливу увагу приділено укладенню типових договорів поставки енергоносіїв.*

Ключові слова: *типовий договір, цивільний кодекс, постачальник, споживач, енергоносії.*

Annotation. *In this article, the actual problems that arise in the housing and communal sphere are identified in the conclusion of standard contracts in connection with the provision of energy services for household consumers. Particular attention is paid to the conclusion of standard contracts for the supply of energy.*

Keywords: *model contract, civil code, supplier, consumer, energy.*

В современном гражданско-правовом обороте снабжения потребителей тепловыми и иными видами энергоносителей осуществляется на основе различных договоров. Большинство из них не имеют собственной договорной конструкции и относятся к группе непоименованных. Наиболее распространенной формой договора, который регулирует снабжение в жилищно-коммунальной сфере, являются типовые договора. Учитывая порядок формирования и заключения, их договорная конструкция входит в противоречия со сложившейся практикой, принятой в договорном праве. В последнее время при реформировании жилищно-коммунальной сферы типовые договора снабжения энергоносителями получили широкое распространение в связи со снабжением ограниченными ресурсами потребителей. В то же время следует отметить, что особенности порядка его составления, согласования, заключения не достаточно исследованы. Несмотря на то, что в последнее время был защищен ряд диссертационных исследований (например, Топорковой М. М., Сербовой А. В. [1]), тем не менее, указанные авторы затрагивали данный вопрос только в части формирования договора как регулятора конкретных отношений с учетом специфики субъектного состава. В этой связи возникает вопрос необходимости рассмотрения данной проблемы с учетом специфики предмета и его характеристики.

Целью статьи является сравнительное исследование типового договора как формы регулирования поставок энергоносителей, а также рассмотрение особенностей предмета типового договора и его влияния на процесс формирования договора.

Определение понятия, содержания и особенностей договора о предоставлении коммунальных услуг невозможно без определения понятия договора как такового. Анализируя понятие «договор», Беляневич А. А. отмечает, что в зависимости от выбранного ракурса исследования могут быть предложены следующие определения этого понятия: договор как двух- или многосторонняя сделка (договоренность), что служит основанием возникновения отношений, по которым признается правовой (юридический) характер; договор как обязательство, то есть абстрактная модель правоотношения, в котором уполномоченному лицу противостоит конкретный обязывающий субъект и где праву одного лица противостоит обязанность другого лица к соответствующему поведению [2].

Определение понятия типового договора содержится в 20-й главе Хозяйственного кодекса Украины (далее – ХК Украины), которая называется «Хозяйственные договоры» [3]. Часть 2 ст. 179 ХК Украины указывает на то, что типовые договоры утверждаются Кабинетом Министров Украины или соответствующими органами государственной власти, а также другими центральными органами исполнительной власти. Часть 4 указанной статьи закрепляет, что стороны не могут отступать от содержания типового договора, только конкретизировать его условия. Хотя при разрешении спорных вопросов суды Украины исходят из того, что типовой договор является нормативно-правовым актом. Его изменения и дополнения, а также конкретизация должны происходить в установленном порядке как для нормативно-правового акта. Таким образом, суды при вынесении решений не учитывают вносимые дополнения или изменения, что противоречит самому понятию «договора», регламентировано ст. 626, Гражданского кодекса Украины (далее – ГК Украины) [4]. ГК Украины также использует термин «типовой договор», в частности в ч. 1 ст. 1111, где отмечается, что уполномоченные ведомства или творческие союзы, которые могут утверждать типовые лицензионные договоры, следовательно, совершенно очевидно, что типовой договор представляет собой нормативно-правовой акт.

Главным юридическим признаком типовых договоров как нормативно-правовых актов является их обязательность. По мнению Беляневич А. А., типовые договоры могут включать условия, которые, во-первых, императивно устанавливают права и обязанности сторон, а во-вторых, условия, которые подлежат детализации сторонами или могут быть определены в договоре по их усмотрению [2, с. 499]. Другого мнения придерживается Сергиенко В. В., он указывает, что типовой договор не содержит условий, которые можно детализировать. Так, в своих работах он ссылается на решения судов, которые не учитывают изменения и дополнения, а также и конкретизацию отдельных моментов при рассмотрении спорных вопросов. По его мнению, типовой договор – это нормативно-правовой акт, и само название «договор», которое присутствует в типовом договоре, никак не соответствуют положению ст. 626 ГК Украины, ибо никакой договоренности между сторонами не происходит [5]. При заключении типового договора положение ст. 626 ГК Украины де-факто не соблюдается, так как типовой договор носит общеобязательный характер, аследовательно, достижение какого-либо консенсуса между сторонами

не происходит. А потребитель, ввиду отсутствия в Украине рынка коммунальных услуг, вынужден подписывать типовой договор, так как отсутствует альтернатива на рынке. Следует отметить, что сегодня при регулировании договорных отношений в целом и подрядных в частности наблюдается тенденция к расширению круга типовых договоров, утверждаемых органами государственной власти. Полагаем, что это связано с лоббированием министерствами и ведомствами отраслевых интересов.

Согласно ст. 638 ГК Украины договор считается заключенным с момента достижения согласия по всем существенным условиям [4]. Так, согласно ст. 19 Закона Украины «О жилищно-коммунальных услугах» коммунальные услуги должны предоставляться исключительно при наличии письменно заключенного договора [6], следовательно, при отсутствии типового договора жилищно-коммунальное предприятие вправе не оказывать услуги, даже если оно является монополистом. На практике более чем 50 % потребителей не вступали в договорные отношения с поставщиками услуг, а поставка осуществлялась, по мнению поставщика, на основе совершенных конклюдентных действий (оплата, осуществленная по предоставлению квитанции). Аналогичная ситуация складывается при поставках энергоносителей юридическому лицу, которые, в соответствии с положением Законов Украины «Об электроэнергетике» и «О теплоснабжении», осуществляются на основе типовых договоров, условия которого разрабатываются одной стороной, а другая может только лишь присоединиться к этим условиям. Это свидетельствует о том, что типовой договор относится к договору присоединения, который так же, как и публичный договор, является отдельным видом гражданско-правового договора и фактически легализирует типовой договор. Понятие договора присоединения объединяет в единый вид те договоры, которые были заключены путем присоединения одной из сторон условий договора, определенных второй стороной в формулярах или иных стандартных формах. В данном случае необходимо пояснить, что договора присоединения широко применяются в торговых операциях и в торговой деятельности, качество товара которых можно определить при осмотре в жилищно-коммунальной сфере. В договоре присоединения в торговой сфере сторона договора сама решает, присоединиться к такому договору или не присоединяться к нему, что соответствует положению ГК Украины. В жилищно-коммунальной сфере ввиду отсутствия альтернативы, как указывалось выше, потребитель вынужден присоединиться к условиям договора. Отсюда следует вывод, что не соблюдается диспозитивность заключения данного вида договора, так как его условия разработаны в одностороннем порядке. С точки зрения общетеоретических понятий такое положение дел ущемляет права стороны присоединившейся, но значительно облегчает процесс заключения договора и оформления договорных отношений.

Исходя из вышеуказанных положений ст. 638 ГК Украины, для заключения договора снабжения энергоносителями бытового потребителя необходимо достичь согласия по всем существенным условиям, что характеризует не только соблюдение принципов Гражданского права, но и защиты прав и интересов потребителей.

Таким образом, при поставке энергоносителей бытовому потребителю с использованием типовых договоров письменная форма является обязательной, в которой большое значение придается согласованию условий о предмете и ответственности сторон за неисполнение или ненадлежащее исполнение договорных обязательств, а консенсуса между потребителем и исполнителем (поставщиком) можно достичь лишь путем полноценного заключения гражданско-правового договора.

Научный руководитель – канд. юрид. наук, професор Сергиенко В. В.

Литература: 1. Топоркова М. М. Типовой договор и договор присоединения как форма регулирования снабжения тепловой энергией. URL: http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-2/12tmmpte.pdf. **2.** Беляневич А. А. Хозяйственное договорное право Украины (теоретические аспекты): монография. М.: Интер, 2011. 592 с. **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/show/436-15. **4.** Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/435-15. **5.** Сергиенко В. В. Проблемы правового регулирования отношений в сфере теплоснабжения. *Право і безпека.* 2012. № 4. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib_2012_4_68. **6.** Про житлово-комунальні послуги: Закон України від 26.06.2004 № 1875-IV // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1875-15.

ФІНАНСОВІ РЕСУРСИ ПІДПРИЄМСТВА Й ЕФЕКТИВНІСТЬ ЇХ ВИКОРИСТАННЯ

УДК 336.64

Смердюк М. М.

Магістрант 2 року навчання
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено поняття фінансових ресурсів. Проаналізовано методи оцінки ефективності використання фінансів. Розглянуто наукові підходи до класифікації джерел фінансових ресурсів суб'єктів господарювання.*

Ключові слова: *фінансові ресурси, класифікація фінансових ресурсів, використання, управління, підприємство.*

Аннотация. *Исследовано понятие финансовых ресурсов. Проанализированы методы оценки эффективности использования финансов. Рассмотрены научные подходы к классификации источников финансовых ресурсов субъектов хозяйствования.*

Ключевые слова: *финансовые ресурсы, классификация финансовых ресурсов, использование, управление, предприятие.*

Annotation. *The financial resources of enterprise has been investigated in the article. The methods of estimation of efficiency of the use of finances are analysed. Scientific approaches to classification of sources of financial resources of subjects of managing are considered.*

Keywords: *financial resources, classification of financial resources, using, management, enterprise.*

Постановка проблеми. Загальновідомо, що на сучасному етапі розвитку економіки України продовжують відбуватися найбільш болючі процеси. Зіткнення старих підходів до організації фінансової роботи з новими вимогами, з ринковими функціями фінансів підприємств – одна з головних причин «буксування» реформ у реальному секторі економіки. Фінанси підприємства є основою для відтворення, формування власних грошових фондів і ценралізованих фінансових ресурсів держави, а тому вимагають ефективного управління та постійного контролю з боку керуючих органів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми використання фінансових ресурсів підприємств неодноразово були предметом розгляду та дискусій українських економістів, таких як: В. Л. Андрущенко, В. М. Бородюк, С. А. Буковинський, А. С. Гальчинський, А. М. Мороз, В. М. Радіонов, В. К. Сенчагов та багато інших. У своїх дослідженнях автори висвітлюють характеристики та положення щодо управління фінансовими ресурсами підприємств, а також щодо ефективного їх використання. Але наявні наукові дослідження потребують подальшого теоретичного та практичного обгрунтування.

Метою та відповідними завданнями статті є необхідність дослідження та узагальнення сутності фінансових ресурсів підприємства, а також аналіз їх ефективного використання.

Виклад основного матеріалу. В науковій літературі існують різні точки зору стосовно визначення сутності фінансових ресурсів підприємства. Так, М. Я. Коробов стверджує, що фінансові ресурси підприємства – це його власні та позичкові грошові фонди цільового призначення, які формуються у процесі розподілу та перерозподілу національного багатства, внутрішнього валового продукту та національного доходу та використовуються у статутних цілях підприємства [4, с. 20]. На думку В. М. Родіонової, фінансові ресурси підприємства – це грошові доходи та надходження, які перебувають у розпорядженні суб'єкта господарювання і призначені для виконання фінансових зобов'язань, здійснення затрат із розширеного відтворення і економічного стимулювання працівників [11, с. 15]. І. В. Зятковський фактично наводить узагальнений підсумок усіх визначень фінансових ресурсів: "Як свідчить ретроспективний аналіз визначень фінансових ресурсів, дослідники кваліфікують їх як сукупність фондів грошових коштів, доходів, відрахувань або надходжень, що перебувають у розпорядженні підприємств" [1, с. 12]. Ми підтримуємо думки науковців і погоджуємося з визначенням, яке надала І. А. Козачок: "під фінансовими ресурсами на сьогодні слід розуміти сукупність усіх грошових ресурсів, які надійшли на підприємство за певний період або на певну дату у процесі реалізації продукції, товарів, робіт, послуг (операційна діяльність), основних і оборотних засобів (інвестиційна діяльність) і видачі зобов'язань (майнових і боргових – фінансова діяльність)" [3, с. 278].

З практичної позиції фінансові ресурси являють собою один із найважливіших важелів, за допомогою якого відбувається вплив на економіку підприємства. Цей вплив здійснюється за допомогою фінансового механізму, що

© Смердюк М. М., 2017

являє собою систему організації, управління і планування фінансових відносин, способів формування та використання фінансових ресурсів [5, с. 118].

Класифікувати фінансові ресурси можна за різними критеріями, розглянемо деякі з них.

Класифікацію фінансових ресурсів підприємств О. Р. Романенко пропонує здійснювати за двома основними критеріями: 1) залежно від джерел формування: створені за рахунок власних і прирівняних до власних грошових надходжень; мобілізовані на фінансовому ринку; ресурси, що надходять у порядку перерозподілу; 2) за правом власності: власні кошти підприємства; залучені кошти; позикові фінансові ресурси [11].

За характером використання розрізняють цільові й універсальні фінансові ресурси. Цільові фінансові ресурси – це ресурси, що мають цільове призначення і використовуються на вказані цілі: це кошти амортизаційного, резервного фонду, бюджетних асигнувань тощо. Універсальні фінансові ресурси використовуються на різні цілі: фінансові вкладення, благодійні внески тощо. Фінансові ресурси також класифікують за кругообігом на початкові – ті, з якими розпочинає підприємство свою діяльність, і прирощені – ті, що створюються в процесі діяльності [2, с. 118].

На думку Л. О. Лігоненко, Н. М. Гуляєвої, Н. А. Гринюк та ін., фінансові ресурси підприємства можна розглядати як капітал, який може бути поділений: 1) за об'єктом інвестування: на основний, що спрямований на фінансування необоротних активів підприємства та оборотний, що формує сукупність оборотних активів підприємства; 2) за метою використання: виробничий капітал, який інвестований в активи підприємства для здійснення поточної (операційної) діяльності; фінансовий капітал, що використовується для інвестування в грошові інструменти та боргові фондові інструменти; спекулятивний капітал, що використовується під час здійснення спекулятивних, заснованих на різниці в цінах, фінансових операцій; 3) за належністю підприємству: власний капітал, який характеризує загальну вартість коштів підприємства, що належать йому на правах власності; позиковий капітал, тобто кошти, що залучаються підприємством для фінансування діяльності на загальних умовах кредитування [6].

Функціонування ринкової економічної системи в Україні можливе за умови зростання ефективності використання фінансових ресурсів. В цілях забезпечення ефективного управління цим процесом на підприємствах повинна розроблятися спеціальна фінансова політика, що спрямована на залучення фінансових ресурсів із різних джерел згідно з потребами його розвитку у майбутньому періоді [3, с. 280].

Ефективність використання фінансових ресурсів можна оцінити за допомогою співставлення отриманого доходу з сумою фінансових ресурсів. Так, узагальнюючим показником оцінки ефективності використання фінансових ресурсів є ресурсовіддача [7]:

$$K_{ф.р.} = \frac{Д}{Р},$$

де $K_{ф.р.}$ – коефіцієнт використання фінансових ресурсів;

$Д$ – вироблений дохід підприємства;

$Р$ – середньорічний обсяг фінансових ресурсів підприємства.

Структурний зміст узагальнюючого показника можна показати через проміжні показники в такій формі [7]:

$$K_{ф.р.} = \frac{А + З + П}{Ф_{ос} + Ф_{об}},$$

де $А$ – амортизаційні відрахування;

$З$ – заробітна плата працівників підприємства;

$П$ – валовий прибуток, отриманий підприємством;

$Ф_{ос}$ – середньорічна вартість основних засобів;

$Ф_{об}$ – середньорічна вартість оборотних засобів підприємства.

Наведений показник враховує як ресурси, що знаходяться в процесі виробництва, так і результат їх використання. Він є співставним для виробничих структур будь-якого масштабу, профілю і галузевої приналежності. На його розмір не мають впливу структурні зрушення у виробничій програмі, також цей показник не можна завищити за рахунок збільшення витрат – будь-яке зростання витрат позначиться на зниженні чисельника або збільшенні знаменника [8].

З іншого боку, джерелами фінансових ресурсів є власні та залучені кошти. Тоді узагальнюючий показник оцінки ефективності використання фінансових ресурсів можна записати в наступному вигляді [8]:

$$K_{ф.р.} = \frac{Д_с}{С_с} \times \frac{С_с}{Р} + \frac{Д_з}{С_з} \times \frac{С_з}{Р},$$

де $Д_с$, $Д_з$ – відповідно вироблений дохід від використання власних і залучених коштів;

$С_с$, $С_з$ – відповідно власні та залучені кошти;

$С_с/Р$, $С_з/Р$ – відповідно питома вага власних і залучених коштів у загальній сумі фінансових ресурсів підприємства;

$Д_с/С_с$, $Д_з/С_з$ – відповідно ресурсовіддача власних і залучених коштів підприємства.

Такий підхід дає можливість аналізувати не тільки складові доходу підприємства, але й чинники, що впливають на їхнє формування [7].

Отже, ефективне управління використанням фінансових ресурсів підприємства дозволяє забезпечити зростання достатку власників підприємства як фундаменту фінансового менеджменту, що проявляється у зростанні вартості підприємства та створенні грошової доданої вартості.

Здійснення управління використанням фінансових ресурсів підприємств спрямоване на досягнення таких цілей: створення конкурентоспроможної бази підприємства; лідерство серед конкурентних фірм; уникнення банкрутства; зростання обсягів виробництва та реалізації; збільшення прибутку; збільшення ринкової вартості фірми [9, с. 257].

Вибір підприємством тієї чи іншої цілі залежить від галузі, в якій підприємство працює, від становища на ринку. Крім того, інвестувати ресурси у досягнення певної мети необхідно виключно на основі чітко сформованого плану.

Підводячи підсумок, необхідно зазначити, що наукові напрацювання вітчизняних учених вказують на те, що для забезпечення ефективності використання фінансових ресурсів на підприємстві має існувати механізм їхньої оцінки, формування, розподілу та використання. Цей механізм являє собою взаємопов'язану сукупність процесів, прийомів і підходів, які впливають на прийняття рішень щодо формування і ефективного використання фінансових ресурсів з метою досягнення кінцевих результатів, стійкого фінансового стану, ефективної діяльності та прибутковості. Основними елементами вказаного механізму є: фінансові інструменти; фінансові прийоми, методи та моделі; функціональне забезпечення (правове, нормативне, інформаційне, технічне, програмне, фінансове, матеріальне); цільові критерії оцінки рішень; система внутрішнього контролю, яка виробляє рекомендації для коригування параметрів управління [5, с. 120].

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Стрижиченко К. А.

Література: 1. Зятковський І. В. Фінанси підприємств: навч. посіб. Київ: Либідь, 2002. 365 с. **2.** Кірсанова А. М., Точонов І. В. Фінансові ресурси підприємств та ефективність їх використання // Збірник наукових праць ДонНАБА. 2015. № 1. URL: http://donnaba.edu.ua/journal/images/2015-1/2015-1_0116-122.pdf. **3.** Козачок І. А. Формування та управління ефективним використанням фінансових ресурсів підприємства // Гуманітарний вісник ЗДІА. 2011. № 47. URL: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/VISNIK_47_277.pdf. **4.** Коробов М. Я., Орлов П. І., Петрова К. Я. Фінансова діяльність підприємства: навч. посіб. Київ: Либідь, 2002. 384 с. **5.** Кравцова А. М. Системи формування, розподілу та використання фінансових ресурсів в управлінні машинобудівними підприємствами // Вісник Хмельницького національного університету. 2009. Т. 2, № 5. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2009_5_2/pdf/117-120.pdf. **6.** Лігоненко Л. О., Гуляєва Н. М., Гринюк Н. А. Фінанси підприємств: підручник. Київ: КНТЕУ, 2007. 491 с. **7.** Малій О. Г. Фінансові ресурси підприємств: джерела формування та ефективність використання. URL: http://www.khntusg.com.ua/files/sbornik/vestnik_137/27.pdf. **8.** Оцінка, аналіз, планування фінансового становища підприємства: науково-методичне видання/за ред. А. В. Чупіса. Суми: Довкілля, 2001. 404 с. **9.** Прушківська Е. В. Напрями вдосконалення, формування та використання фінансових ресурсів на підприємстві. Вісник Запорізького національного університету. *Економічні науки.* 2010. № 3 (7). С. 256–262. **10.** Родіонова О. М. Основи економіки. Київ: Зодіак-Еко, 1995. 244 с. **11.** Романенко О. Р. Фінанси: підручник. Київ: ЦНЛ, 2006. 312 с.

ПРОБЛЕМЫ ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

УДК 338.5:338.43(477)

Соколов Д. С.

Студент 1 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Данная статья посвящена теме влияния различных факторов на ценообразование сельскохозяйственной продукции в Украине. Это весьма актуальная тема, т. к. сельское хозяйство является одной из важных для общества отраслей экономики. Рассмотрены сущность и значение ценообразования, а также выявлены и описаны внутренние и внешние факторы, влияющие на ценообразование в данной отрасли, их значение. Сформулированы основные итоги и выводы, касающиеся данной проблемы.*

Ключевые слова: *сельское хозяйство, ценообразование, факторы ценообразования, цена, сельскохозяйственная продукция, спрос.*

Анотація. *Цю статтю присвячено темі впливу різних чинників на ціноутворення сільськогосподарської продукції в Україні. Це дуже актуальна тема, оскільки сільське господарство є однією з важливих для суспільства галузей економіки. Розглянуто сутність і значення ціноутворення, а також виявлено та описано внутрішні та зовнішні чинники, що впливають на ціноутворення в цій галузі, їх значення. Сформульовано основні підсумки та висновки, що стосуються цієї проблеми.*

Ключові слова: *сільське господарство, ціноутворення, фактори ціноутворення, ціна, сільськогосподарська продукція, попит.*

Annotation. *This article is dedicated to the subject of various factors that are influencing on the pricing of agricultural products in Ukraine. This is a very topical issue because agriculture is one of the important public sectors. In this regard, in order to determine the factors affecting the change in prices of agricultural products, in this paper the essence and value pricing, and discovered and described the internal and external factors affecting pricing in the industry, their importance. The paper set out the main results and conclusions on this issue.*

Keywords: *agriculture, pricing, pricing factors, the price of agricultural products, demand.*

Одним из самых актуальных вопросов современного рынка сельскохозяйственной продукции является ценообразование. Проблемы ценообразования в сельском хозяйстве достаточно важные, поскольку результатом сельскохозяйственного производства являются продукты питания, жизненно необходимые обществу для удовлетворения своих потребностей, а также сырье для отраслей промышленности. В условиях трансформационной экономики Украины особую важность приобретает исследование закономерностей и особенностей ценообразования на рынке сельскохозяйственной продукции. Это объясняется рядом объективных причин: во-первых, значимостью и ролью сельскохозяйственных товаров в жизнеобеспечении общества; во-вторых, спецификой формирования цен на рынке сельхозпродукции; в-третьих, социальной значимостью сельского хозяйства [5, с. 97]. Актуальность рассматриваемой проблемы определяется рядом вопросов, по которым необходим дальнейший теоретический анализ и выработка рекомендаций по практическому их применению. Сегодня нет единства взглядов в вопросах методологии и организации ценообразования, определении общественно необходимых затрат, введении гарантированных закупочных цен. В Украине существующие процессы ценообразования на рынке сельскохозяйственной продукции, обладая своей спецификой, отражают разбалансированность всей экономической системы страны. Наблюдаются ценовые диспропорции на межотраслевом уровне. Сельское хозяйство, как никакая другая сфера экономики, испытывает на себе диктат цен со стороны естественных монополий: средств связи, транспорта, энергетики. Есть и другие отраслевые барьеры на пути действия межотраслевого конкурентного механизма ценообразования, которые обусловливают устойчиво заниженный уровень цен и доходов в сельском хозяйстве.

Ученые-экономисты, которые исследовали проблемы ценообразования: Д. Рикардо, А. Смит, Э. Велькен, Д. Кейнс, К. Маркс, А. Маршалл, а в Украине на современном этапе этими вопросами интересуются К. Шестакова, А. Колобова, Н. Рубан и др.

Цель данной работы – изучить сущность и степень влияния различных факторов на установление цен в сельском хозяйстве Украины; изучить теоретические аспекты ценообразования на рынке агропромышленного комплекса (АПК), учитывая их специфику, провести анализ эффективности производства и реализации сельхозпродукции, выявить динамику уровня и соотношение цен на сельскохозяйственную продукцию и ресурсы,

© Соколов Д. С., 2017

используемые для ее производства, определить финансовые потери сельхозпредприятий и степень государственной поддержки АПК для обеспечения расширенного воспроизводства. Цена занимает важное место в системе экономических категорий экономики любого типа (рыночной, административно-командной, смешанной). Данная экономическая категория представляет собой тонкий, гибкий инструмент и в тоже время довольно мощный рычаг управления экономикой. Дальнейшее развитие рыночного ценообразования на сельскохозяйственную продукцию является частью общего процесса формирования более эффективной экономической системы, состоящей из цен, механизмов поддержки, доходов и защиты отечественных товаропроизводителей, от более сильных зарубежных конкурентов.

Ценообразование – это установление цены на товар или услугу, оно является одной из важнейших составляющих маркетинговой деятельности любого предприятия. Ценовая политика – это принципы и методики определения цен на товары и услуги. От того, насколько грамотно и продуманно построено ценообразование, а следовательно, насколько продумана ценовая политика фирмы, зависят ее коммерческие результаты. Суть ценообразования состоит в том, чтобы определить, какие цены необходимо установить на товары (услуги), чтобы завладеть частью рынка, обеспечить конкурентоспособность данного товара по ценовым показателям и определить объем прибыли. Для работающих на рынке производителей (независимо от форм организации собственности) вопрос о цене товара (услуги) имеет огромное значение. От правильности его решения зависит рентабельность фирмы, финансовая стабильность и жизнеспособность.

Цена – это важнейший параметр продукции, который содержит в себе информацию о том, сколько в денежном выражении стоит товар. Факторы, влияющие на цену:

- издержки – затраты, связанные с производством товара;
- урожайность – количество продукции растениеводства с единицы посевной площади;
- спрос – это платежеспособная потребность населения в каком-либо товаре;
- предложение – это совокупность товаров, которые находятся на рынке сельскохозяйственной продукции, и которые продавцы готовы продать покупателю по данной цене.

Проводя определенную ценовую политику, фирма активно воздействует как на объем продаж, так и на размер получаемой прибыли. Обычно организация не ставит целью получение сиюминутной прибыли, реализуя товар по максимальной цене. На величину цены оказывают влияние внешние факторы (доходы потребителей, спрос и предложение, конкуренция, поставщики и посредники, экономическая ситуация в стране (регионе), государственное влияние на уровень цен) и внутренние факторы (цели фирмы, стратегия и политика фирмы в ценообразовании). Общими целями любой коммерческой организации, влияющими на ценообразование, являются: получение максимальной прибыли, «захват» максимальной части рынка, лидерство по качеству продукции. Правильная методика определения цены, осуществление разумной ценовой политики, выбор обоснованной ценовой стратегии являются важными составляющими успешной деятельности любого предприятия в условиях рынка [1, с. 43].

По мнению специалистов, занимающихся проблемами ценообразования в сельском хозяйстве, А. Иванченко и В. Соловьева, различают следующие виды ценообразования:

- дискриминационное образование – это продажа товара (услуги) по разным ценам независимо от издержек. Установление дискриминационных цен осуществляется в зависимости от:

а) покупательского сегмента, т. е. разные покупатели готовы платить за один и тот же товар различные цены;

б) варианта товара, т. е. разные версии товара (услуги) продаются по разным ценам вне зависимости от издержек;

в) местонахождения товара, т. е. цены на товар в разных местах устанавливаются различные, даже если издержки одинаковые;

г) времени года [6, с. 4].

Основные факторы, которые влияют на ценообразование, являются показатели урожайности, увеличения или уменьшения поголовья скота, а также климатические условия и государственная поддержка сельхозпроизводителей.

Исходя из статистических данных, взятых из отчета заведующего отделом АПК Чугуевского районного совета, по состоянию на 17 ноября 2016 года собран рекордный урожай зерна: 109,6 млн т в первоначально оприходованном весе, в 2015 году – 94,1 млн т. Больше, чем в прошлом году, собрано озимой и яровой пшеницы, ячменя, кукурузы, риса. В сельскохозяйственных предприятиях и крестьянских (фермерских) хозяйствах собран урожай в виде 6,1 млн т картофеля, а в 2015 году – 3,8 млн т. Сбор овощей в той же категории хозяйств также превышает прошлогодний показатель на 1,8 млн т.

Производство различных видов сельскохозяйственной продукции за девять месяцев 2016 года выглядит следующим образом:

- производство скота и птицы на убой в живом весе возросло на 4 %.
- общий объём производства свинины вырос на 6,4 %.
- производство мяса птицы выросло на 5,7 %.
- производство яиц увеличилось на 8,68 %.
- производство молока снизилось на 0,6 %, хотя средний надой молока на одну корову вырос на 7,6 %.

Система агрострахования в животноводстве действует только второй год и показывает значительную положительную динамику, в текущем году застраховано с государственной поддержкой 1,5 млн голов сельскохозяйственных животных, что в шесть раз больше аналогичного показателя 2015 года.

Утверждена Концепция развития внутренней продовольственной помощи в Украине, направленная на создание нового механизма государственной поддержки отечественного сельского хозяйства и пищевой промышленности. Такая мера поддержки – отличный экономический стимул для украинских фермеров, который позволит сформировать новую систему производства, переработки, поставок и реализации сельскохозяйственной и готовой продукции [7, с. 25].

Одним из рычагов распределения доходов и подъема эффективности сельскохозяйственного производства выступает цена. Цена, как известно, представляет собой денежное выражение стоимости товара, и на этапе выхода продукции из производства, формируется на основе действия закона стоимости. Однако, действие последнего закона в сельском хозяйстве, прежде всего в земледелии, имеет определенные особенности. Важнейшая из них заключается в том, что общественная стоимость, а следовательно и цена, сельскохозяйственной продукции определяется не средними условиями производства, как это имеет место в промышленности, а условиями производства на относительно худших по плодородию и расположению относительно рынка сбыта участках земли. Цена на продукцию, произведенную в худших условиях, должна обеспечить покрытие издержек производства, уплату ренты (там, где она есть) и получение нормальной прибыли. Вторая особенность ценообразования в сельском хозяйстве заключается в необходимости обеспечения принципа эквивалентности в обмене между промышленностью и аграрным сектором. В странах с плановой экономикой, где осуществляется единая государственная политика цен, такой паритет оптовых (закупочных) цен на сельскохозяйственную продукцию и оптовых цен на промышленную продукцию для села обеспечивает государство. В странах рыночной экономики цены на промышленную и сельскохозяйственную продукцию в сфере обращения определяются преимущественно действием закона спроса и предложения. Вследствие этого рыночные цены на сельскохозяйственную продукцию зачастую не обеспечивают эквивалентность в обмене с промышленностью. Поэтому во всех странах с рыночной экономикой государство косвенно влияет на цены. Скажем, в неблагоприятные по погодным условиям годы, когда цены не обеспечивают покрытие издержек производства и получение прибыли, государство предоставляет производителям сельскохозяйственной продукции субсидии. И наоборот, в урожайные годы, когда есть угроза снижения цены по сравнению с издержками производства, государство покупает излишки продукции у производителей. Третья особенность ценообразования на сельскохозяйственную продукцию в том, что прямо или косвенно обеспечивается дифференциация цен по природным зонам. При отнесении того или иного района в соответствующую зону учитывается характер почвы и климатические условия, оказывающие влияние на урожайность сельскохозяйственных культур, себестоимость и фондоемкость продукции, а также уровень рентабельности фирмы.

На основе издержек производства, спроса и предложения в условиях рынка устанавливаются рыночные цены на сельскохозяйственную продукцию, которые формируются путем сопоставления интересов производителей и потребителей сельхозпродукции [2, с. 87].

Сельское хозяйство Украины – отрасль материального производства, которая занимается выращиванием растений и разведением домашних животных с целью обеспечения населения продуктами питания, а промышленность – сырьевой базой. Комплекс агробизнеса включает в себя множество сфер, среди основных выделяют четыре: сельское хозяйство, сфера ресурсов, сфера агросервиса и маркетинговая сфера. Все остальные сферы обслуживают сельское хозяйство, хотя каждая из них имеет самостоятельное значение. Главной характеристикой, определяющей соотношение спроса и предложения, является рыночная цена на продукцию. Цена является одним из основных факторов определения выручки от реализации продукции, а значит, непосредственно влияет на размер прибыли, получаемой предприятием, и его финансово-экономическое состояние. В условиях плановой экономики цена равна сумме средних издержек производства и прибыли, и регулируется государством. В рыночных условиях цена определяется уровнем предельных издержек. В соответствии с законами спроса и предложения, при снижении спроса и увеличении предложения цена снижается, при увеличении спроса и снижении предложения – увеличивается [3, с. 97].

В соответствии с законами экономики в рыночных условиях используются следующие методы ценообразования:

- установление цены по уровню средних издержек плюс прибыль;

– установление цены по уровню плановой рентабельности продукции (обеспечение безубыточности и получение целевой прибыли);

– установление цены исходя из реальной стоимости продукции;

– установление цены на основе уровня средних цен.

Особенности ценообразования в сельском хозяйстве, как уже отмечалось, обусловлены двумя факторами:

– низкая эластичность спроса на сельскохозяйственную продукцию, то есть изменение цены на продукцию, слабо отражается на уровне спроса на нее;

– высокая затратность сельскохозяйственного производства с большой степенью дифференциации структуры и уровня затрат в зависимости от региона и вида выпускаемой продукции.

Эти факторы обусловливают необходимость регулирования цен на сельскохозяйственную продукцию. На основе изученных материалов можно выделить основные принципы ценообразования на продукцию сельского хозяйства:

– уровень цен на данную продукцию при нормальных условиях производства должен покрывать затраты с\х предприятий и обеспечивать им прибыль, достаточную для дальнейшего расширенного производства. Экономически обоснованную цену формируют издержки производства и нормальная прибыль, которую планирует получить товаропроизводитель;

– большое значение имеет установление доступных цен, в основу которых положено качество продукции;

– важным принципом ценообразования является отображение в цене полезности или потребительской стоимости продукции;

– уровень закупочных цен устанавливается и регулируется с учетом соотношения между спросом и предложением [4, с. 100].

Анализ данных, полученных с отчета заведующего отделом АПК Чугуевского районного совета, позволил построить соответствующие диаграммы, которые иллюстрируют:

– распределение всех пахотных земель в Чугуевском районе (внутри хозяйства) (рис. 1);

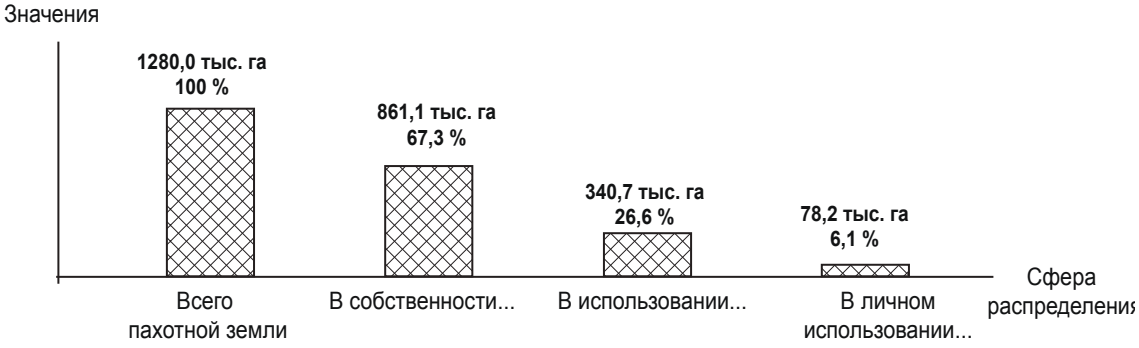


Рис. 1. **Распределение всех пахотных земель в Чугуевском районе**

– распределение земель под различные виды выращиваемых культур (рис. 2).

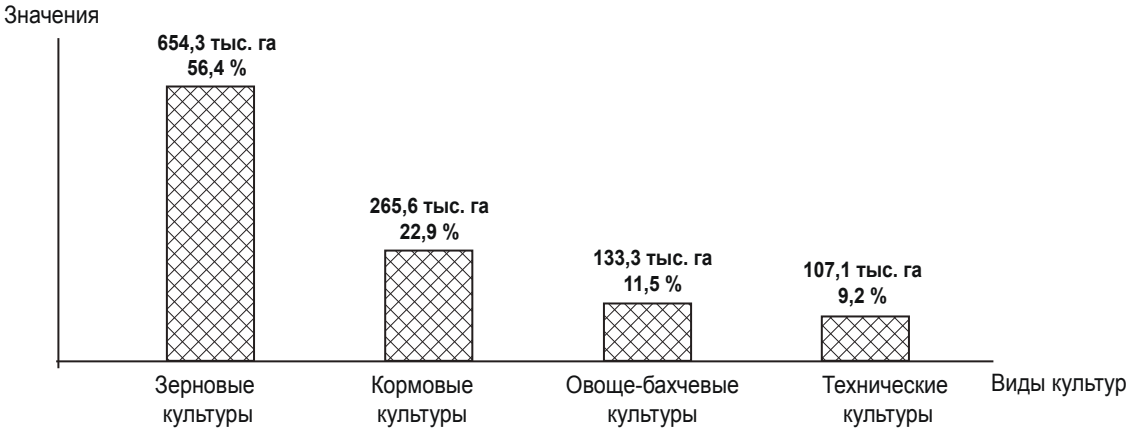


Рис. 2. **Распределение земель под различные виды выращиваемых культур** [7, с. 51]

Анализируя структуру распределения посевных площадей, можно сделать вывод: основная часть пахотных земель в настоящий период находится в собственности фермеров (67,3 %), в пользовании государства, коллективных и кооперативных хозяйств (26,6 %) и всего 6,1 % находится в личном пользовании граждан (приусадебные участки).

Анализируя структуру распределения посевных площадей, которые заняты под сельскохозяйственные культуры, можно увидеть, что большую часть (56,4 %) занимают посевы зерновых культур, 22,9 % отведено под кормовые культуры, овощными и бахчевыми культурами занято 11,5 % площадей, а под посевами технических культур занято 9,2 %.

Таким образом, цена в сельском хозяйстве – это социально значимая экономическая категория, регулируемая особенностями отрасли. Проблемы ценообразования в аграрном секторе экономики Украины в условиях перехода к рынку и выбор оптимальных мероприятий совершенствования ценообразования будут способствовать преодолению кризисного состояния экономики сельского хозяйства в период становления рыночных отношений.

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

Литература: 1. Шестакова К. А. Проблемы современной нормативной базы ценообразования в сельском хозяйстве Украины. *Агроакцент.* 2015. № 7. С. 42–44. **2.** Колобова А. І. Ціноутворення в аграрному секторі АПК. *Все для агропромислового комплексу.* 2013. № 5. С. 64–67. **3.** Рубан Н. И. Украинские правила трансфертного ценообразования. *Все о бухгалтерском учете.* 2016. № 48. С. 5–6. **4.** Кирдан О. П. Особенности развития аграрного сектора Украины. *Сельская жизнь.* 2015. № 9. С. 97–105. **5.** Макконнэлл К. Р., Брю С. Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика: в 2 т. Т. 1. М.: Республика, 1992. 399 с. **6.** Пудров Ю. А. Проблемы публично-правовых основ ценообразования. URL: http://www.fdp.ru/rus/papers/paper023.html. **7.** Олексиевец А. Н. Отчет заведующего отделом АПК Чугуевского районного совета. URL: http://chuguevrda.gov.ua/.

ТІНЬОВИЙ СЕКТОР ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

УДК 343.37(477)

Соломка Д. О.

Студент 1 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Висвітлено теоретичні та статистичні відомості щодо поняття «тіньова економіка». Викладено основні види та причини розвитку тіньової економіки. Проаналізовано основні шляхи вирішення цього негативного економічного явища. Розгорнуто думку з приводу: «Чи потрібно взагалі знищувати тіньову економіку?»*

Ключові слова: *тіньова економіка, легальна економіка, тінізація.*

Аннотация. *Наведены теоретические и статистические сведения относительно понятия «теневая экономика». Изложены основные виды и причины развития теневой экономики. Проанализированы основные пути решения этого негативного экономического явления. Развернуто мнение по поводу: «Нужно ли вообще уничтожать теневую экономику?»..*

Ключевые слова: *теневая экономика, легальная экономика, тенизация.*

© Соломка Д. О., 2017

Annotation. *In this article, we imposed theoretical and statistical concept of the shadow economy. The basic types and the causes of the shadow economy. We analyzed the main solutions to this negative economic phenomenon. Deployed opinion on: "It is necessary to destroy all the shadow economy?".*

Keywords: *shadow economy, legal economy, shadowing.*

Актуальність теми. В Україні стрімко розвивається тіньова економіка, вона несе руйнівний характер для цілісності та стабільності процвітання нашої країни в економічному плані. Масштаби поширення цього феномена неймовірно великі на сьогоднішній час, тому потрібно вжити відповідних заходів для ліквідації цього явища ринкової економіки.

Дослідженню цієї проблеми присвятили увагу відомі вітчизняні науковці: А. В. Базилюк, С. О. Коваленко, О. В. Мандибура, В. Л. Ординський, В. Ф. Прісняков, В. Є. Редутов, О. В. Турчинов та інші, вони пропонували способи її регулювання, але нікому ще не вдалося знайти способу її викорінення.

Мета: дослідження причин тіньової економіки України, розробка шляхів вирішення проблеми.

Виклад основного матеріалу. Тіньова економіка – досить складне явище, яке може включати:

– діяльність, яка ведеться здебільшого в рамках закону, але не відображається в її статистиці, тому не зазнає впливу регулюючих заходів з боку держави. Наприклад надання послуг фізичними особами, які не ведуть підприємницької діяльності;

– діяльність, яка є кримінальною і не підпорядковується контролю держави. Наприклад, шахрайські операції з цінними активами та паперами, незаконна торгівля зброєю та наркотичними препаратами, незаконний перевіз через кордон товарів і капіталу;

– діяльність, яка на перший погляд є легальною, але методи ведення цієї діяльності виходять за рамки закону. Наприклад, несплата податку, виплата заробітної плати працівникам у «конверті».

Зазвичай економічний зміст цього поняття ґрунтується на тому, що це дуже прибуткова сфера діяльності, норма прибутку якої компенсує фізичним і юридичним особам всі матеріальні та моральні збитки, що отримані під час організації та ведення тіньової економіки. Обсяги виробництва тіньової економіки не враховуються у будь-якій статистиці, не включаються до підрахунку ВВП та ВНП, тому й не оподатковуються [1, с. 137].

Основні види тіньової економіки сучасної України:

– приховування реальних доходів громадян і прибутків підприємств від оподаткування;
– нелегальний вивіз капіталів;
– корупція;
– випуск і реалізація неврахованої продукції та послуг;
– контрабанда;
– нелегальні валютні операції;
– кримінальний промисел;
– фінансове шахрайство;
– незаконна приватизація державної власності [3, с. 1].

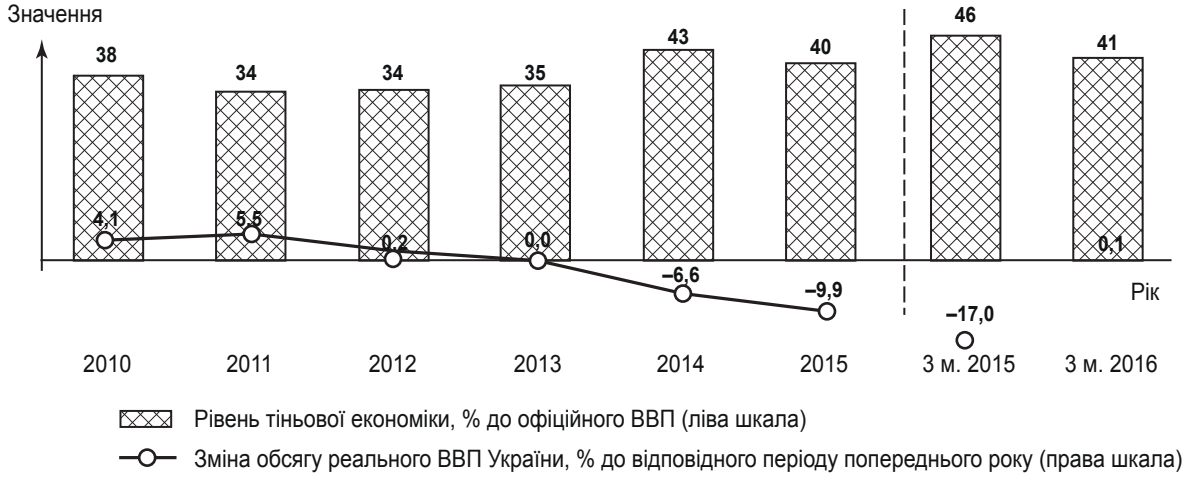


Рис. 1. **Інтегральний показник рівня тіньової економіки в Україні (у % від обсягу офіційного ВВП) і темпи приросту / зниження рівня реального ВВП (у % до відповідного періоду попереднього року)** [2]



Рис. 2. **Причини існування тіньової економіки**

Джерело: Сформовано автором на основі [4, с. 164]

Головними причинами посилення тіньового сектора економіки на різних етапах розвитку держави є зменшення мотивації у фізичних і юридичних осіб до економічної діяльності у легальному секторі економіки. Усунення тотального контролю за всіма громадянами, що існував за комуністичному режиму, призвело до хаотичного, вибухового зростання масштабів і впливу тіньового сектора економіки.

Вважаємо, що тіньова економіка є альтернативою легальній економіці, тому посилення першої може здійснюватися тільки за рахунок послаблення другої. Саме через це різні методи боротьби проти цього явища були безрезультатними, бо вони були спрямовані на регулювання офіційної частини економіки. Серйозний аналіз процесів і тенденцій в тіньовому секторі підмінявся характерними ще для соціалістичного ладу закликами до непримиренної боротьби з тіньовою економікою і «тіньовиками».

Проте така боротьба ніяк не обмежувала розростання тіньової економіки до тотальних масштабів. Легальний сектор економіки продовжував швидко руйнуватися, призводячи до наростання соціально-економічної дестабілізації. На цей час зневажання законів, криміналізація економічних і соціально-політичних відносин стали нормою функціонування нашої держави.

Шляхи вирішення тіньової економіки, які пропонуються для ліквідації нелегального сектора економіки України:

– обмеження каналів ввезення необлікованої продукції через митне регулювання, посилення контролю за обсягами продукції, яка перетинає кордон, або має інші канали надходження, введення сертифікації продукції, налагодження її обліку тощо;

– припинення певних видів діяльності на основі посилення режиму їх регламентації, введення високого податкового бар'єру на шлях її реалізації, застосування жорстоких каральних дій до порушників встановленого законодавства;

– посилення платіжної дисципліни, перш за все – перед бюджетом за рахунок розширення сфери впливу контролюючих структур, їх чисельності і повноважень, зміцнення організаційно-методичної та матеріальної бази виявлення правопорушень, підвищення кваліфікаційного рівня працівників, які здійснюють нагляд за додержанням чинного законодавства.

За характером всі зазначені вище заходи спрямовані на посилення карно-обмежувального режиму і в разі успішного його застосування ведуть до ліквідації або суттєвого скорочення тіньової діяльності.

Але потрібно брати до уваги те, що коли тіньова економіка є органічною складовою загальноекономічного процесу та вона утримує рівновагу в суспільстві, застосування до неї обмежувальних дій матиме не позитивний, а негативний результат. Знищення частини альтернативної економіки внаслідок застосування цих дій порушить збалансованість економічних процесів, поглибить спад, на основі чого виникнуть ще більш приховані форми тіньової діяльності, розшириться і сфера їх застосування.

Підтвердженням висловленого є досвід боротьби з тіньовою економікою України, де впродовж останніх років, незважаючи на системний характер виникнення тіньової економіки, для знешкодження реалізувалася переважно концепція посилення карального режиму. В зв'язку з цим систематично виникали все нові гасла боротьби з правопорушниками, до яких зараховували:

– пересічних громадян, що скуповують і перепродають закордонні товари, одержують додаткові доходи й уникають сплати податків;

– підприємців, які приховують обсяги виробництва, здійснюють бартерні операції, спотворюють структуру ціни, не сплачуючи податків до бюджету;

– чиновників, які беруть хабарі, користуються пільгами, привласнюють майно, яке їм не належить.

Незважаючи на всі заходи, тіньова економіка не зменшується.

В умовах спаду виробництва легальна економіка зазнає серйозних втрат, а тіньова економіка (частка якої становить 50 % від загальної), своєю чергою, не дає різко впасти соціально-економічному становищу нашої країни.

Отже, можна дійти висновку, що вищезазначені методи боротьби не є ефективними для вирішення проблеми тінізації економіки України. Крім того, застосовуючи ці методи та крокуючи у цьому напрямі, спостерігається утворення нових форм і розростання тіньової діяльності. Тому для вирішення цього питання потрібно не знищувати тіньову економіку, а намагатися перевести її до легального сектора, включити в головний економічний оборот України [5, с. 75].

Висновки. Тіньова економіка – дуже складне та багатогранне явище. Сьогодні вона займає значну частину в економіці України та несе реальну загрозу для розвитку легального сектора. Ось чому питання виявлення, попередження та викорінення тінізованої частини економіки є дуже важливим для інтересів нашої держави.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Яхкінд В. П.

Література: 1. Кужель О. Корупція і розвиток малого бізнесу. *Економіка і прогнозування.* 2015. № 2. С. 137–148. **2.** Державна служба статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/. **3.** Жвалюк В. Фінансова злочинність становить велику небезпеку для цивілізованого розвитку економіки держави. *Консультант.* 2013. № 48. С. 1. **4.** Приварникова І. Ю., Степанюк К. В. Тіньова економіка України: причини, обсяги та шляхи їх зменшення. *Держава та регіони.* Серія: Економіка та підприємництво. 2010. № 2. С. 163–167. **5.** Базилюк А. В., Коваленко С. О. Тіньова економіка в Україні. Київ: НДЕІ Мінекономіки України, 1998. 206 с.

НАПРЯМКИ БОРОТЬБИ З БЕЗРОБІТТЯМ В УКРАЇНІ НА РИНКУ ПРАЦІ МОЛОДІ

УДК 331.56/.57:331.5-053.6(477)

Старченко О. О.

Магістрант 1 року навчання
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано проблему безробіття, передусім серед молоді, як соціального явища, притаманного українському ринку праці. Визначено основні причини та передумови виникнення безробіття. Надано рекомендації щодо можливих шляхів подолання безробіття серед молоді в Україні.*

Ключові слова: *молодь, безробіття, зайнятість, ринок праці.*

© Старченко О. О., 2017

Аннотация. *Проанализирована проблема безработицы, прежде всего среди молодежи, как социального явления, присущего украинскому рынку труда. Определены основные причины и предпосылки возникновения безработицы. Даны рекомендации относительно возможных путей преодоления безработицы среди молодежи в Украине.*

Ключевые слова: *молодежь, безработица, занятость, рынок труда.*

Annotation. *The article analyzes the problem of unemployment, especially among young people as a social phenomenon inherent Ukrainian labor market. The main causes and predictors of unemployment. Recommendations on possible ways of overcoming youth unemployment in Ukraine.*

Keywords: *youth, unemployment, employment, labor market.*

Актуальність теми дослідження. В сучасних умовах становлення економіки України найбільш вразливою є молодь, яка зазнає найбільших труднощів при пошуку роботи, оскільки не має практичного досвіду. Відсутність практичного досвіду роботи та небажання працедавців пропонувати гідні посади призводить до альтернативи для молодих спеціалістів у вигляді нелегальної зайнятості або ж самозайнятості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню цієї проблеми в нашій державі приділяється велика увага. Питаннями вирішення проблем безробіття серед молоді займалися такі вчені, як Л. Кудіна [1], Романюк [2], К. Яковенко [3]. Результати їх досліджень мають важливе значення для розвитку вітчизняної науки.

Постановка проблеми. Безробіття серед молоді в Україні на сьогодні постає найбільш гостро та є однією з найбільш болючих проблем, що пов'язані з незбалансованістю на ринку праці та ринку освітніх послуг.

Безробіття – це соціально-економічне явище, за якого частина працездатного населення не може знайти роботу або ситуація дисбалансу ринку праці, коли попит робочої сили значно менший за пропозицію на цьому ринку [4].

Результати дослідження. Згідно з чинним законодавством до молоді в нашій країні відносяться громадяни України, що мають вік від 14 до 35 років. Крім того, молодь характеризується не лише віковими межами, але й місцем, котре вона займає в соціальній структурі суспільства, а також особливостями соціального становлення і розвитку. На жаль, саме молодь є однією з найуразливіших категорій працездатного населення, що потребує додаткової уваги та захисту з боку держави.

Державна служба статистики України говорить, що у 2015 році рівень зайнятості серед осіб у віці 25–29 років становив майже 72 % та був вищим, ніж у середньому серед всіх вікових груп (56,7 %) [5]. Серед осіб віком 15–24 роки цей показник склав лише 28,2 %. Рівень безробіття, визначений за методологією Міжнародної організації праці, серед молоді у віці 25–29 років свідчить про те, що у 2015 році він становив 11,2 %. Серед осіб у віці 15–24 роки цей показник становив 22,4 % та був більш як удвічі вищий, ніж цей показник серед всіх вікових груп. Це зумовлено тим, що значна частина молоді не має досвіду роботи та необхідних професійних навичок [6]. У країнах ЄС у 2015 році рівень безробіття серед молоді у віці 15–24 роки становив 20,4 %, а в цілому по всіх вікових групах – 9,4 %. Якщо порівняти світові цифри офіційного безробіття серед молоді та цифри в Україні, то на перший погляд, ситуація на молодіжному ринку праці не є критичною. Проте, на жаль, відомості Держстату не можуть відобразити реальну картину на ринку праці України.

Наслідки безробіття серед молоді чинять неабияку загрозу добробуту держави. Можна розділити їх на дві групи: соціальні й економічні. До соціальних можна віднести: формування «втраченого покоління», соціальну невизначеність молодої особистості, загрозу соціального неспокою, зростання кількості психічних захворювань серед молоді, ускладнення криміногенної ситуації в країні, нераціональне використання трудового потенціалу, «відтік розуму». До економічних наслідків можна зарахувати такі: зростання витрат на допомогу по безробіттю, марне витрачання коштів державного бюджету на навчання спеціалістів, зростання обсягу витрат на допомогу по безробіттю; зниження рівня ВВП, зниження рівня життя населення цієї категорії.

Існує безліч причин молодіжного безробіття в Україні. Серед них можна виокремити декілька:

– роботодавці не бажають приймати на роботу недосвідчених і некваліфікованих працівників молодого віку;

– відсутність в Україні стимулів, які б діяли для роботодавців при працевлаштуванні молоді. У процесі трудової діяльності недосвідченого молодого працівника існують ризики пошкодження засобів виробництва або отримання інших фінансових збитків, також додаткове навчання молодого спеціаліста спричиняє зайві витрати;

– існує суттєва різниця між програмами навчання та потребами підприємців. Дуже часто напрями підготовки молодих фахівців не відповідають потребам сучасної економіки, а це призводить до професійно-кваліфікаційного дисбалансу, який виникає на ринку праці. Навчальні програми та матеріальна база закладів освіти не можуть підготувати висококваліфікованих спеціалістів для роботи на сучасному обладнанні з інноваційними технологіями, бо вони вже застаріли;

– високе податкове навантаження з боку держави на бізнес гальмує створення нових робочих місць і зростання оплати праці найманих працівників, а це, своєю чергою, призводить до неформальних трудових відносин;

– відсутність системи розподілу молодих спеціалістів на стажування або практику під час навчання і влаштування на роботу після закінчення навчання у навчальних закладах.

Висновки. В Україні на державному рівні необхідно розробити ефективні механізми, що стимулювали працевлаштування молоді та сприяли розвитку молодіжних підприємницьких ініціатив. Для цього в державній молодіжній політиці необхідно передбачити фінансування молодіжних програм за рахунок бюджету, а також на державному рівні прогнозувати на майбутнє потреби ринку у кваліфікованих спеціалістах. Крім того, необхідно розвивати співробітництво з молодіжними організаціями, вдосконалювати механізм надання молодим спеціалістам першого робочого місця.

На цьому етапі необхідно активізувати процеси, які б підтримували ініціативи серед молоді щодо їх професійної підготовки чи майбутнього працевлаштування, що заохочували молодь до активного пошуку роботи й отримання професії, що користується на сьогодні попитом на ринку праці.

Необхідно створювати умови, за яких молодь була би зацікавлена в окремих видах діяльності.

На сьогодні державна політика, що стосується боротьби з молодіжним безробіттям, не є достатньо ефективною. Підтвердження можна знайти у відсутності зв'язку між вузами та ринком праці.

Безробіття призводить до соціального напруження та погіршення рівня життя людей, демографічних і соціальних втрат, завдає економічних збитків. Тому необхідно вживати заходів, які зменшать рівень безробіття, передусім серед молоді.

Потрібно провести вдосконалення системи стажування серед студентів останніх курсів на підприємствах, в установах та організаціях для набуття практичного досвіду роботи. Доцільно також організовувати експериментальні підприємства у навчальних закладах, сприяти частковій оплачуваній зайнятості студентів за фахом, який вони отримують.

Створити механізм фінансової або іншої підтримки підприємств, установ та організацій, що беруть участь у реалізації програми з надання першого робочого місця випускникам.

Організувати профорієнтаційні тренінги та навчання з пошуку роботи, розповсюджувати матеріали щодо проблем зайнятості, поширювати інформацію про стан ринку праці, потенційних роботодавців з метою створення умов для трудового самовизначення працівників.

Важливо проводити інформаційні та навчальні семінари та тренінги щодо можливостей працевлаштування, активізації власних зусиль у вирішенні проблем зайнятості, підвищення самооцінки потенційних пошукачів роботи.

Необхідно розширювати досвід зустрічей із роботодавцями та колишніми безробітними, які успішно знайшли роботу чи заснували власний бізнес.

Важливо також посилити координацію міжнародної діяльності в частині інформаційного обміну з питань молодіжної зайнятості та забезпечити обмін студентами з метою стажування, виконання волонтерської або тимчасової роботи [8].

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мащенко М. А.

Література: 1. Кудіна Л., Яцюк Л. Проблеми молодіжного безробіття та шляхи його подолання. Київ: Молодіжна Альтернатива, 2011. 64 с. **2.** Романюк О. В. Проблеми працевлаштування молоді. URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Dtr_ep/ 2011_6/files/EC611_53.pdf. **3.** Яценко Н. М. Причини безробіття молоді в Україні. *Вісник Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського.* 2013. Вип. 1. С. 143–147. **4.** Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 25.02.1993 № 2998-XII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2998-12. **5.** Державна служба статистики України: офіц. сайт. URL: http://ukrstat.gov.ua. **6.** Державна служба зайнятості: офіц. сайт. URL: http://www.dcz.gov.ua. **7.** Основні напрями подолання безробіття серед молоді в Україні. URL: http://sp.niss.gov.ua/content/articles/files/19-1439895855.pdf.

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ РОЗВИТКУ НАУКИ Й ОСВІТИ В УКРАЇНІ

УДК [378+001]-043.86(477)

Степаненко М. М.

Студент 1 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *У XXI ст. перспективи та рівень розвитку держави визначаються рівнем її науки, освіти та новітніх технологій. Значний розвиток освіти та науки дозволяє підвищити продуктивність галузі, в якій ці відкриття будуть використані.*

Ключові слова: *освіта, наука, освітня політика, інвестиції.*

Аннотация. *В XXI в. перспективы и уровень развития государства определяются уровнем ее науки, образования и новейших технологий. Значительное развитие образования и науки позволяет повысить производительность отрасли, в которой эти открытия будут использованы.*

Ключевые слова: *образование, наука, образовательная политика, инвестиции.*

Annotation. *In the XXI century prospects and the level of state determined by the level of science, education and new technologies. Significant development of Education allows to increase productivity of the industry in which these findings will be used.*

Keywords: *education, science, education policy, investments.*

Мета статті: проаналізувати роль освіти та науки у сучасному суспільстві.

Актуальність: розвиток науки й освіти значною мірою впливає не тільки на повсякденне життя людей, а й на економіку країни. Чим більше коштів буде вкладено у науковий актив країни, тим більша імовірність того, що за цим буде слідувати полегшення виробництва, покращення умов праці, які зможуть підняти економічний рівень країни в цілому.

Знання перетворилися на провідний нематеріальний актив, який відіграє у сучасній економіці ту ж роль, яку відігравала земля сільськогосподарського призначення в аграрну епоху (наприклад, в Середні віки), а промислові потужності – в індустріальну (наприклад. в епоху світових воєн). При цьому треба зазначити, що це тільки початок переходу до економіки знань, який виглядає так само, як промисловість епохи перших парових двигунів на тлі індустрії епохи промислової гігантоманії двадцятого століття.

Таким чином, інвестиції у науку й освіту є надзвичайно вигідними навіть у чисто комерційному вимірі і в масштабі окремих підприємств. Значно більший ефект слід очікувати при інвестиціях загальнонаціонального масштабу.

Освітня політика – це діяльність держави щодо забезпечення функціонування та розвитку системи освіти. Розробка освітньої політики будується на всебічному аналізі, метою якого є виявлення і порівняння можливих варіантів політики. Ухвалена освітня політика встановлює пріоритетні напрями для фінансування, управління, планування і контролю системи освіти [7, с. 11].

В Україні такі стратегії та пріоритети розвитку визначені Постановою Кабінету Міністрів від 03.11.1993 № 896 "Про Державну національну програму "Освіта" ("Україна XXI століття")" та Указом Президента від 17.04.2002 № 347/2002 "Про Національну доктрину розвитку освіти". Основний акцент зроблено на переході до гуманістично-інноваційної освіти, яка сприятиме відчутному зростанню інтелектуального, культурного, духовно-морального потенціалу суспільства.

Метою державної політики щодо розвитку освіти є створення умов для розвитку особистості та творчої самореалізації кожного громадянина України, виховання покоління людей, здатних ефективно працювати та навчатися протягом життя, оберігати та примножувати цінності національної культури та громадянського суспільства, розвивати та зміцнювати суверенну, незалежну, демократичну, соціальну та правову державу як невід'ємну складову європейської та світової спільноти.

На сьогодні особливо чітко окреслено проблему гуманітаризації освіти, яка поряд із демократизацією є базовим компонентом реформування освіти в єдину комплексну систему національної освіти як соціокультурного феномена та складової соціально-економічного розвитку.

© Степаненко М. М., 2017

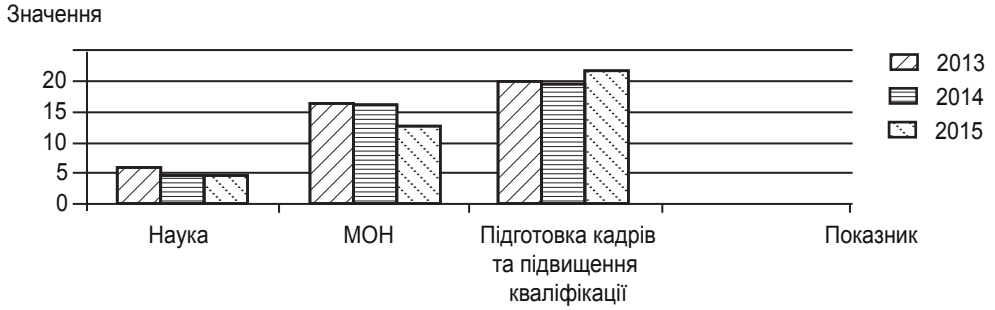


Рис. 1. **Бюджет освіти та науки в 2013–2015 рр.** (загальний фонд) [6]

Як бачимо з наведеного рис. 1, майже всі кошти спрямовуються на надання освіти майбутнім кадрам, натомість модернізація та реформування самої освіти, тобто підвищення її якості, фінансується недостатньо [6]. Слід зазначити необхідність збільшення фінансування фундаментальних досліджень і прикладних розробок у наукових установах і залучення до участі в науковій роботі майбутніх фахівців. Ще одним важливим напрямком, який залишається недостатньо профінансованим, є оновлення обладнання для навчання і наукових досліджень на природничих факультетах ВНЗ. Розвиток освітньої системи в Україні повинен привести:

– до появи нових можливостей для оновлення змісту навчання та методів викладання дисциплін і розповсюдження знань;

– до розширення доступу до всіх рівнів освіти, реалізації можливості її одержання для великої кількості молодих людей, включаючи тих, хто не може навчатись у вищих навчальних закладах за традиційними формами внаслідок браку фінансових або фізичних можливостей, професійної зайнятості, віддаленості від великих міст тощо;

– до реалізації системи безперервної освіти "через все життя", включаючи середню, довузівську, вищу та післядипломну.

У щойно прийнятому бюджеті вперше в історії незалежної України передбачено зменшення підтримки науки навіть у поточних цінах (якщо в 2015 році на науку виділялося 0,95 % бюджетних витрат, то в 2016 – 0,78 %). Якщо до цих пір представники влади могли говорити про постійне зростання, ігноруючи те, що інфляція повністю з'їдала це зростання, то тепер йдеться про набагато більш суттєве зменшення.

Слід зазначити, що поріг у 1,7 % ВВП – значення, починаючи з якого, згідно з думкою наукознавців, можна розраховувати на суттєву економічну функцію науки; якщо ж наукоємність ВВП нижче, наука в змозі виконувати лише соціокультурну функцію.

Бюджетні витрати на наукові дослідження і розробки в 2015 році скотилися до безпрецедентно малої величини – 0,248 % ВВП. У бюджеті 2016 р. передбачено виділення коштів, які складуть десь 0,172 % передбачуваного ВВП – величини, порівнянної з помилкою, яка реально допускається при балансуванні бюджету та оцінці його виконання [5].

Зараз ситуація у країні доволі радикальна: наука і технології відіграють ту ж роль, що і рівень індустріалізації в першій половині 20 століття. Економія на науці сьогодні – це те ж саме, що розпорошення заводських верстатів на металобрухт під час Другої світової.

Україна має великий потенціал у науковій та освітній сферах. За індексом освіти ООН вона знаходиться в групі країн із високим ІЛР (81 місце, за даними 2015 року) [4].

Цей безпрецедентний ресурс, особливо якщо врахувати нашу об'єктивну слабкість за багатьма іншими показниками, відображає розвиток. У певному сенсі інтелектуальний капітал України є аналогом енергетичних ресурсів для країн-постачальниць нафти та газу, але з однією великою різницею: газ і нафта рано чи пізно закінчаться, а ось інтелектуальний капітал можна не тільки зберегти, а й примножити.

Україна має адекватний інтелектуальний ресурс для реалізації стратегії випереджального розвитку з опорою саме на науку й освіту. Але ці можливості можуть бути реалізовані лише за безпрецедентної концентрації матеріальних ресурсів і грамотного стратегічного планування конкретних заходів щодо реалізації відповідного сценарію в життя.

Таким чином, наука – це джерело не тільки розумних думок і «непотрібних книг»; це також галузь, в яку треба, точніше, необхідно інвестувати кошти. Раціональний підприємець завжди дивиться в майбутнє, шукає шляхи розширення виробництва, полегшення умов праці та збільшення власного прибутку. Якщо кожний підприємець зможе за допомогою науки розширити виробництво, покращити якість товару, яка представлена на ринку, зможе скласти конкуренцію європейській продукції, тоді значною мірою збільшиться економічна ситуація та рівень

життя загалом. Держава не повинна стояти осторонь процесу розвитку науки, вона має усіляко підтримувати молодих науковців, впроваджувати їхні винаходи у виробництво.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Бережна Н. І.

Література: 1. Про Національну доктрину розвитку освіти: Указ Президента України від 17.04.2002 № 347. URL: http://osvita.ua/legislation/other/2827. **2.** Красняков Є. В. Освітня політика як інструмент впливу держави на систему освіти. *Шлях освіти.* 2006. № 4. С. 11–13. **3.** Билецкий А. Ставка на развитие науки, образования и инновационных технологий как основу могущества государства – против сырьевой, импортоориентированной, отсталой экономики. URL: http://azov.press/ru/stavka-na-rozvitok-nauki-osviti-ta-innovaciynih-tehnologiy-yak-osnovu-mogutnosti-derzhavi-proti-sirovinnoi-importoori-ntovanoi-vidstaloi-ekonomiki. **4.** Список стран по индексу человеческого развития // Википедия – свободная энциклопедия. URL: https://ru.wikipedia.org/wikiСписок_стран_по_индексу_человеческого_развития. **5.** Булкін І. О., Попович О. С. То як же нам бути з наукою? URL: http://nauka.in.ua/news/opinion/article_detail/9599. **6.** Стадний Є. В., Когут І. С. Бюджет освіти – 2015: вижити буде непросто. URL: https://www.rbc.ua/ukr/analytics/byudzhet-obrazovaniya-2015-vyzhit-budet-neprosto-17122014102900.

FACTORS FOR INCREASING THE COMPETITIVENESS OF SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES (SMES) IN BULGARIA

UDC 005.332.4:33.012.61-022.51(497.2)

M. Strukova

The 3-d year student
of the consulting and international business faculty of KhNEU S. Kuznets

Annotation. *Competition is the driving force of any market economy. The article defines and analyses the main factors of competitiveness. It deals with the problem of increasing the competitiveness of small and medium-sized enterprises and points the director of their stable development in the conditions of new economic reality..*

Keywords: *competitiveness, small and medium enterprises, sustainable development.*

Анотація. *Конкуренція є рушійною силою будь-якої ринкової економіки. Визначено та проаналізовано основні фактори конкурентоспроможності. Розглянуто проблему підвищення конкурентоспроможності підприємств малого та середнього бізнесу, визначено напрямки їх сталого розвитку в умовах нової економічної реальності.*

Ключові слова: *конкурентоспроможність, малі та середні підприємства, сталий розвиток.*

Аннотация. *Конкуренция является движущей силой любой рыночной экономики. Определены и проанализированы основные факторы конкурентоспособности. Рассмотрена проблема повышения конкурентоспособности предприятий малого и среднего бизнеса, определены направления их устойчивого развития в условиях новой экономической реальности.*

Ключевые слова: *конкурентоспособность, малые и средние предприятия, устойчивое развитие.*

The rapid technological changes and market globalization have a great impact on business competitive environment and create new possibilities for reinforcing the development of small and medium-sized enterprises (SMEs). Modern knowledge-based economy comprises a wide variety of financial and production methods, creativity and innovation, expertise and high efficiency of human resources.

© M. Strukova, 2017

The existing situation in the SME sector and its ability to overcome the difficulties that had been caused by the global financial crisis are examined through the prism of five key factors for sustainable development and competitiveness – access to finance, innovation activities, intellectual property-related activities, internationalization and implementation of best practices.

Access to finance. Through the analysis conducted by the European Commission (EC), the following data were obtained. The study shows that the most common funding sources for Bulgarian SMEs were the means of the owner (62 % as compared to 42 % in 2013), loans from family or friends (24 % as compared to 17 % in 2013) and bank loans (15 % investment loans and 20 % working capital loans, while for the previous year these shares were 14 % each. The results of the study suggest that some of the problems encountered in the process of absorption of EU funds are: delay payments on projects (around 70%) and the need for ensuring sufficient financial resources for the particular purposes of the project (about 30 %).

Innovation activities. The study conducted among SMEs for the purposes of the present analysis indicates that during 2013 the most common type of innovation activity in Bulgarian SMEs had to do with the changes in business processes designed to bring about optimization and cost reduction. Two thirds of the medium and slightly more than one third of micro and small enterprises were reported to have undertaken such activities. The least popular innovation activity was related to the promotion of joint initiatives in the sphere of education between a given enterprise and academic institutions – only about 9% of SMEs were actually involved in such an initiative last year.

Intellectual property. In a knowledge-based economy, increasing number of the sources of competitive advantages move progressively towards the assets of knowledge, which necessitates a change in business strategies. For M. Porter this is a movement from the effort to be «better than the rivals» towards the effort to «deliberately choose a different set of activities to deliver a unique mix of value». To create such a value companies must possess unique abilities.

In 2013 10 % of SMEs had registered brands in Bulgaria (their home country), with 6 % – in a foreign country, in 2014 the proportion of those that had obtained brand registration (home and/or overseas) is 13 %. With patents no change is noticed in these registrations, being at the time approximately at the same level as they were last year – 7 %.

Internationalisation. According to an EC study, a significant number of the European SMEs are engaged in international activities, but a small proportion of them are reported to have expanded their business outside the European single market. The two most common forms of internationalization are export and import: 25 % of SMEs in the EU are export-oriented, of which about 50 % also export outside the internal market (13 %); 29 % of SMEs are import-oriented, and again 50 % import from the countries outside the internal market (14 %). Additionally, 7 % of the European SMEs have 7 % have foreign suppliers; and 2 % participate actively in Foreign Direct Investment (FDI). The number of the export-oriented companies among Bulgarian SMEs is relatively small – 11 %. Import-oriented represent form 19 % of the SME sector. The proportion of the medium import-oriented enterprises is the same as that of those are export-oriented (58 %). In 2013 there was a marked growth in the SME sector foreign trade on a year basis with the proportion of the enterprises achieving export sales, more than doubled from its 2012 levels, whereas the proportion of SMEs reporting import increased with 7 %.

Implementation of best practices. Global economy is increasingly becoming an intricate complex of business networks, based on the new Information and communications technology. The application of information systems is crucial for the economic growth in general and in particular for the SME sector, because of the greater role SMEs play in most economies in the world.

One of the best ways to achieve sustainable competitive advantages is development of organizational learning and knowledge management in SMEs. Studies indicate that the application of ICT comprises an ever increasing part of the Bulgarian SMEs: 45 % of the enterprises have their web pages (as compared to 37 % at the beginning of 2013), 61 % make use of electronic signatures, online ordering facility – 32 %.

So it can be clearly seen that all the factors of competitiveness are closely related. The facilitated access to finance is to be combined with measures for best practice implementation, stimulation of innovation, registering of intellectual property and increasing the level of internationalization. This means that it might be more effective and efficient to stimulate a small proportion of enterprises, which is to be done in a systematic way so as to bring about synergy effects of the respective economic policies. In other words, what is needed is a more comprehensive support for a small proportion of enterprises with a competitive potential.

Supervisor – senior lecturer Lazarenko T. V.

Literature: 1. Bruning E., Lockshin L. Fundamental Elements in the Definition of Organisational Competitiveness. 2000. **2.** Druker P. The Coming of the New Organization // Human Resources Strategies/ed. G. Salaman. London:

Sage, 1992. **3.** Garelli S. Competitiveness of Nations: The Fundamentals // IMD World Competitiveness Yearbook, 2003. **4.** Kumar M. Quantitative Measurement of Organizational Competitiveness Through Quality // 30th Decision Sciences Conference Proceedings. New Orleans, 1990. **5.** Malecki E. J., Tootle D. M. The role of networks in small firm competitiveness. *International journal of technology management.* 1996. Vol. 11 (1–2). P. 43–57. **6.** Man T., Lau T., Chan K. Conceptualization of SMEs competitiveness: a focus on entrepreneurial competencies, 1998. **7.** McKee D., Varadarajan R. Competitive Strategies in the Clothing Industry. *Long Range Planning.* 1989. Vol. 53 (3). P. 63–71. **8.** Porter M. Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance // The Free Press. 1985. **9.** Statistical indicators of the economy of Bulgaria. URL: http://www.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/bulgaria/.

ДЕЯКІ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ В УКРАЇНІ

УДК 351.743 (477)

Таранова О. В.

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

Анотація. *Проаналізовано наявні теоретичні та практичні питання, що пов'язані з організаційно-правовими аспектами протидії корупційним діянням. Виділено об'єктивні та суб'єктивні причини поширеності корупції в Україні. Запропоновано правові механізми щодо боротьби з корупцією.*

Ключові слова: *організаційно-правові аспекти, корупція, причини, методи, заходи.*

Аннотация. *Проанализированы существующие теоретические и практические вопросы, связанные с организационно-правовыми аспектами противодействия коррупции. Выделены объективные и субъективные причины распространения коррупции в Украине. Предложены правовые механизмы по борьбе с коррупцией.*

Ключевые слова: *организационно-правовые аспекты, коррупция, причины, методы, меры.*

Annotation. *The existing theoretical and practical issues related to the organizational and legal aspects of combating corruption were analyzed. The objective and subjective reasons for the spread of corruption in Ukraine were singled out. The proposed legal mechanisms to fight corruption.*

Keywords: *organizational and legal aspects, corruption, causes, methods, measures.*

Корупція є однією з найактуальніших соціальних проблем сучасності, вирішення якої є надзвичайно важливою справою. Можна стверджувати, що корупція як антисоціальне явище впливає на темпи розвитку економіки держави, владу та суспільство в цілому.

Визначення й комплексне дослідження теоретичних і прикладних проблем протидії корупційним діянням створює засади для поглибленого засвоєння норм закону, формування негативного ставлення до проявів корупції.

Проблемами протидії корупції займались такі вчені: В. Авер'янова, Ю. Тихомирова, М. Хавронюка, Ю. Шемшученка та інші, але комплексних досліджень щодо з'ясування організаційно-правових засад протидії корупційним правопорушенням здійснено ще недостатньо.

Погоджуємося з тим, що подолання корупції – це одна з найактуальніших проблем нашої держави. Корупція – це явище, яке можна пояснити суб'єктивними причинами, через які особи, що за посадою наділені повноваженнями виконувати функції держави, свідомо здійснюють неправомірні діяння, в тому числі зловживають своїм службовим становищем з метою одержання особистих переваг. Корупція може мати різні форми: одержання хабарів, подарунків, розкрадання бюджетних коштів, так звана моральна корупція (зловживання особистим впливом), а також зловживання владою або службовим становищем.

© Таранова О. В., 2017

З'ясування причин і умов корупції необхідно для розробки засобів і методів протидії корупції. Аналіз причин корупції в економічних, політичних, правових, соціально-культурних, моральних і психологічних площинах дозволяє виділити такі об'єктивні причини поширеності корупції в Україні:

1. Становлення нової державності та руйнування старої системи державного управління. Не досягнуто повної стабільності в кадровому складі державних службовців і структурі органів державної влади.

2. Перерозподіл державної власності (передача в оренду трудовим колективам, створення акціонерних товариств, розпродаж і передача в приватну власність).

3. Занепад економіки, розгортання економічної кризи (спад виробництва, скорочення обсягів продукції, повільне оновлення основних фондів).

4. Тінізація економіки. З ряду причин частка тіньової економіки в Україні досягла 30–50 % реального ВВП. Однією з умов існування тіньової економіки є широкий підкуп державних службовців.

5. Зменшення надходження податків (в результаті приховування доходів до державного бюджету не надходять величезні кошти, що спричиняє соціальну напруженість у суспільстві за рахунок перекриття джерела для виплати заробітної плати працівникам бюджетної сфери).

6. Різке скорочення надходжень до державного бюджету, зменшення асигнувань на утримання бюджетної сфери та заборгованість із виплати працівникам бюджетної сфери заробітної плати.

7. Незавершеність формування правового поля в Україні, суперечливість норм різних законів і, як результат, – підбурювання працівників державних органів до корупційних правопорушень.

8. Монополізація державними службами багатьох послуг для населення. Відсутність у населення альтернативи вибору суб'єкта послуг ставить їх у повну залежність від чиновника.

9. Різке зростання в суспільстві злочинності, поширеність особливо тяжких злочинів. У цих умовах, по-перше, у правоохоронних органів не вистачає сил для розкриття справ, пов'язаних з корупцією, оскільки вони важко піддаються розкриттю; по-друге, боротьба з корупцією за важливістю поступається місцем перед необхідністю розкриття таких кримінальних злочинів, як замовні убивства, розбійні напади тощо.

Нормативно-правову базу ефективної протидії корупції складають такі офіційні державні документи:

У ст. 1 Закону України «Про доступ до публічної інформації» [1] надано визначення й тлумачення публічної інформації, яка «відображена та задокументована будь-якими засобами та на будь-яких носіях інформації, що була отримана або створена в процесі виконання суб'єктами владних повноважень своїх обов'язків, передбачених чинним законодавством, або яка знаходиться у володінні суб'єктів владних повноважень, інших розпорядників публічної інформації, визначених цим Законом».

У Законі України «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів» [2] визначено поняття державної підтримки засобів масової інформації як сукупності правових, економічних, соціальних, організаційних та інших заходів державного сприяння зміцненню і розвитку інформаційної галузі, її інфраструктури; державних засобів масової інформації; організації фінансово-економічної та іншої державної підтримки засобів масової інформації.

Не підлягає обов'язковому наданню інформація, що є державною таємницею. Види такої інформації визначені у Законі України «Про державну таємницю» [3]: «Державна таємниця – вид таємної інформації, що охоплює відомості у сфері оборони, економіки, зовнішніх відносин, державної безпеки і охорони правопорядку, розголошення яких може завдати шкоди життєво важливим інтересам України і які визнані у порядку, встановленому цим Законом, державною таємницею та підлягають охороні з боку держави».

Постанова Кабінету Міністрів України від 04.01.2002 № 3 «Про Порядок оприлюднення у мережі Інтернету інформації про діяльність органів виконавчої влади» [4], Положення про НКР «Положення про науково-консультативну раду Національної експертної комісії України з питань захисту суспільної моралі» від 07.10 2008 № 4 [5], Постанова Кабінету Міністрів України від 31.01.2007 № 106 «Про затвердження Порядку розроблення та виконання державних цільових програм» [6], Концепція сприяння органами виконавчої влади розвитку громадянського суспільства, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21.11.2007 № 1035-р [7], Постанова Кабінету Міністрів України від 03.11.2010 № 996 «Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики» [8], Накази Міністерства економіки України від 04.12.2006 № 367 «Про методичні рекомендації щодо порядку розроблення регіональних цільових програм, моніторингу та звітності про їх виконання» [9] та від 04.12.2009 № 1367 «Про Порядок обміну інформацією між виконавцями державних цільових програм та координації цієї роботи» [10], а також Конституція України [11] надають широкі можливості для участі громадськості в діяльності влади, її інститутів, сприяють значній її підзвітності народу, прозорості та відкритості, спрямованості на потреби людини.

Отже, існує необхідність прийняття законодавчих норм, які забезпечували би процедури взаємозв'язку органів державного управління та громадян України у сфері вироблення нової суспільної політики щодо протидії

корупції, яка містить дієві механізми стримувань і противаг, а також забезпечує основне право громадянина на інформацію про діяльність владних структур. Вироблення таких норм може бути вагомим кроком на шляху лібералізації і демократизації національного законодавства, ефективної протидії корупційним проявам.

Аналіз чинного законодавства про відповідальність за корупційні правопорушення дає підстави стверджувати, що в Україні створена в цілому достатня законодавча база для ефективної боротьби з корупцією. Вона передбачає цілий комплекс заходів, який дозволяє притягнути до того чи іншого виду відповідальності – кримінальної, адміністративної, цивільно-правової та дисциплінарної.

Корупція, безумовно, негативне явище для будь-якого суспільства, державна політика щодо протидії корупції орієнтована на продукування та спрямування інформаційних потоків, на роз'яснювальну роботу, формування сприятливого комунікативного середовища, покликана вивчати суспільні потреби, громадську думку, сприяти залученню громадськості до публічного діалогу, участі у формуванні, прийнятті та реалізації державно-управлінських рішень, критичному осмисленню населенням державної політики. Відкритість інформації, адекватна поінформованість населення забезпечує характер зворотного зв'язку, сприяє свідомій участі громадян у державному управлінні в цілому, надає можливості для обґрунтованої відповіді та раціонального впливу громадськості на державні рішення.

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

Література: 1. Про доступ до публічної інформації: Закон України від 31.01.2011 № 2939-VI // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi. **2.** Про засади запобігання і протидії корупції: Закон України від 07.04.2011 № 3206-VI // База даних «Законодавство України» /Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3206-17. **3.** Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо відповідальності за корупційні правопорушення: Закон України від 07.04.2011 № 3207-VI // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3207-17. **4.** Про Порядок оприлюднення у мережі Інтернету інформації про діяльність органів виконавчої влади: Постанова Кабінету Міністрів України від 04.01.2002 № 3 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3-2002. **5.** Про науково-консультативну раду Національної експертної комісії України з питань захисту суспільної моралі: Положення про НКР від 07.10.2008 № 4 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://www.moral.gov.ua/pages/6/. **6.** Про затвердження Порядку розроблення та виконання державних цільових програм: Постанова Кабінету Міністрів України від 31.01.2007 № 106 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/106-2007. **7.** Концепція сприяння органами виконавчої влади розвитку громадянського суспільства: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21.11.2007 № 1035-р // База даних «Законодавство України» /Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1035-2007. **8.** Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики: Постанова Кабінету Міністрів України від 03.11.2010 № 996 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/996-2010. **9.** Про методичні рекомендації щодо порядку розроблення регіональних цільових програм, моніторингу та звітності про їх виконання: Наказ Міністерства економіки України від 04.12.2006 № 367// База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://www.menr.gov.ua/protection/protection5/263-zakonodavchata-normatyvno-pravova-baza-shchodo-rozrobky-prohramnykh-dokumentiv. **10.** Про Порядок обміну інформацією між виконавцями державних цільових програм та координації цієї роботи: Закон України від 04.12.2009 № 1367 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z1251-09. **11.** Конституція України // Закони України. Т. 10. Київ: Основи, 1998. С. 5–41.

УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКА КАК КРАЙНЯЯ МЕРА ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ

УДК 349.227

Татевосян Д. А.

Студент 3 курса
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Статья посвящена исследованию процесса увольнения сотрудника за нарушение трудовой дисциплины. Рассмотрены существенные основания для вынесения подобного решения и последствия данного взыскания для обеих сторон.*

Ключевые слова: *взыскание, увольнение, дисциплинарная ответственность, выговор.*

Анотація. *Статтю присвячено дослідженню процесу звільнення працівника за порушення трудової дисципліни. Розглянуто суттєві підстави для винесення такого рішення та наслідки цього стягнення для обох сторін.*

Ключові слова: *стягнення, звільнення, дисциплінарна відповідальність, догана.*

Annotation. *The article is devoted research of process of dismissal of employee for violation of labor discipline. It discusses the reasons for making such decisions, and the consequences of this sanction.*

Keywords: *penalty, dismissal, disciplinary proceedings, reprimand.*

Организовать нормальный трудовой процесс на предприятии, не прибегая к дисциплинарной ответственности, под силу не каждому руководителю, особенно, если количество работников организации превышает несколько десятков. Ведь трудовая дисциплина зачастую обеспечивается не столько сознательностью и порядочностью работающих, сколько осознанием возможной ответственности за нарушение трудового распорядка. Поэтому страх потерять работу или лишиться премии может стать достойным конкурентом хорошей зарплате и различным поощрениям при стимулировании работников. В Законодательстве Украины дисциплинарная ответственность регулируется законами, подзаконными актами, а также внутренними нормативами работодателей (к примеру, правила трудового распорядка). Однако основными видами взыскания за нарушение трудовой дисциплины, в соответствии с нормами Кодекса Законов о Труде Украины (далее по тексту КЗоТ) [1], являются выговор и увольнение. На практике уставами и положениями о трудовой дисциплине предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания, в том числе специальные. Вид взыскания зависит, прежде всего, от его цели.

Исследованию проблематики дисциплинарных взысканий были посвящены работы таких известных зарубежных и отечественных ученых и авторов: А. Э. Ванштейна, Н. К. Харитоновой, Н. М. Костровой, Л. М. Пчелинцевой и других.

Целью исследования данной статьи является выявление основных тенденций в процессе увольнения за дисциплинарные нарушения. Рассматриваются наиболее частые причины принятия работодателями подобного решения и алгоритмы действий сотрудника при незаконном увольнении. Объектом исследования выступает увольнение за дисциплинарное нарушение.

Взыскание может быть направлено на ограничение или лишение правонарушителя определенного права или блага. Сюда относятся и понижение в должности (разжалование), и собственно увольнение. Другие меры обычно менее радикальны и связаны, в первую очередь, с осуждением поведения провинившегося работника без ограничения его прав. В соответствии с трудовым законодательством, в частности ст. 149 КЗоТ (порядок применения дисциплинарных взысканий), за каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. То есть нельзя объявить работнику выговор и тут же его уволить. До применения дисциплинарного взыскания собственник обязан потребовать от работника письменное объяснение. Цель этого объяснения – выяснить, совершил ли работник проступок и признает ли он себя виновным. Обязательность предоставления работником объяснения по поводу совершения проступка – одна из гарантий того, что наложение взыскания было правомерно. Отсутствие объяснения должно быть подтверждено соответствующим актом об отказе работника дать таковое. Причем это не препятствует применению взыскания, если собственник или уполномоченный им орган располагает доказательствами, что он объяснения затребовал [1; 2].

Из всех видов дисциплинарных взысканий увольнение является крайней и наиболее радикальной мерой в плане последствий как для работника, так и для работодателя. По этой причине увольнение применяется исключительно в определенных фиксированных случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Напри-

© Татевосян Д. А., 2017

мер, в виду систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка; прогула без уважительных причин; неявки на работу более 4 месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности и прочее. Однако даже описанные в КЗоТ основания для увольнения носят отчасти субъективный характер. Например, человек проспал и опоздал на работу на 3 часа, с одной стороны, это не уважительная причина, а с другой – если работник из-за высокой нагрузки вынужден задерживаться на работе до ночи, нет ничего удивительного в том, что он может проспать. Поэтому закон гарантирует право как на обжалование наложенного дисциплинарного взыскания и защиту от обвинений работодателя, так и на защиту от незаконного увольнения. Если работник считает, что дисциплинарное взыскание, которое применил работодатель, необоснованно или не соответствует тяжести совершенного проступка, он может обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном КЗоТ. Если работник считает, что уволен незаконно, он может обратиться в суд. Зачастую за систематическое неисполнение работником трудовых обязанностей ему объявляют выговор. Если до истечения срока действия выговора (один год) или его досрочного снятия сотрудник без уважительной причины снова нарушил трудовую дисциплину, его могут уволить по п.3 ст.40 КЗоТ [1; 3].

При незаконном увольнении сотрудник имеет право подать исковое заявление в суд о восстановлении на работе и выплате ему среднемесячной зарплаты за все время вынужденного прогула. В ст. 11 ЗУ «О занятости населения» [4] указано, что человек имеет право на защиту от проявлений дискриминации в сфере занятости населения. За незаконное увольнение работника руководитель также расплачивается и личными средствами. Если он уволил сотрудника, нарушив при этом законодательство, или задержал исполнение решения о восстановлении работника (которое подлежит немедленному исполнению), должен будет возместить весь ущерб, причинённый предприятию, в виде оплаты времени вынужденного прогула уволенного сотрудника. За незаконное увольнение работника по личным мотивам (также за другие равные грубые нарушения законодательства о труде) к руководителю может быть также применена уголовная ответственность или штраф плюс лишение права заниматься определенной деятельностью или занимать определенные должности.

Не может считаться нарушением трудовой дисциплины: отказ работника выполнять работу, не предусмотренную трудовым договором; отказ работника выполнять работу в случае, если сложилась производственная ситуация, опасная для его жизни или здоровья, а также для окружающих его людей и среды; отказ работника выполнять работу, которую работодатель или уполномоченное им лицо согласно законодательству не вправе требовать от определенных категорий работников (например, определённые условия труда для женщин, инвалидов, молодежи и т.д.).

Таким образом, на законодательном уровне закреплены дополнительные правовые гарантии по защите прав трудящихся. Закон предоставляет поливариантную, действующую систему. Однако, к сожалению, проблема кроется в одиозном поведении работодателей. Нежелание соблюдать Закон в отношении этого вопроса пестрит всюду, нет весомого метода воздействия и контроля за этими дискриминационными действиями. Работники, по факту, не защищены от предвзятости, субъективизма со стороны работодателя. Кредо нынешнего мира: «Если захотят уволить – найдут причину» безобразнейшим образом искажает всю суть профессиональной этики и влечёт за собой неблагоприятные последствия для обеих сторон. Поведение участников трудовых правоотношений должно быть строго подчинено закону, лишь в этом случае возможен баланс и гармония в сфере труда.

Научный руководитель – старший преподаватель Перепелица И. К.

Литература: 1. Кодекс Законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375. **2.** Дисциплинарная ответственность работников. URL: http://www.prostopravo.com.ua/trudoustroystvo/stati/distsiplinarnaya_otvetstvennost_rabotnikov_ot_vygovora_do_uvolneniya. **3.** Увольнение за нарушение правил трудовой дисциплины. URL: http://law-formula.com.ua/ru/aktualno/63-trudovoe-pravo/339-uvolnenie-za-narushenie-pravil-trudovoj-distsipliny.html. **4.** Про зайнятість населення: Закон України від 04.07.2013 № 24 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17.

ЕВОЛЮЦІЯ ІНСТИТУТУ ВЛАСНОСТІ

УДК 330.101.8

Теличко Б. І.

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

Анотація. *Розглянуто сучасні тенденції в еволюції інституту власності. Особливу увагу приділено поведінковим передумовам прийняття рішень у зв'язку зі стимулами й обмеженнями, що створюються різними режимами інституту власності. Розглянуто проблему домінування інституту влади-власності в економіці.*

Ключові слова: *інститут власності, поведінкова економіка, стимули, влада-власність, контроль і економічна влада, поведінкові патерни.*

Аннотация. *Рассмотрены современные тенденции в эволюции института собственности. Особое внимание уделено поведенческим предпосылкам принятия решений в связи со стимулами и ограничениями, создаваемыми различными режимами института собственности. Рассмотрена проблема доминирования института власти-собственности в экономике.*

Ключевые слова: *институт собственности, поведенческая экономика, стимулы, власть-собственность, контроль и экономическая власть, поведенческие паттерны.*

Annotation. *Article focuses on current trends in the evolution of the institution of property. Particular attention is paid to behavioral preconditions decisions in connection with the incentives and constraints created by different modes institution of property. The problem of dominance institution of power-ownership in the economy.*

Keywords: *property institution, behavioral economics, incentives, power-property, control and economic power, behavioral patterns.*

Розвиток інституціонального напрямку в сучасній економічній теорії є причиною уваги з боку дослідників до проблеми еволюції і функціонування інституту власності. Це питання розглядають у своїх працях А. Алчіан [1], А. Берлє [2], Г. Демсец [3], Р. Коуз, Е. Остром [5], С. Пейович [6], Р. Познер, які сформували сталу традицію дослідження феномена прав власності поряд із проблемами мінімізації трансакційних витрат, обміну та ефективності різних режимів власності.

В інституціональній економічної теорії право власності розуміється як санкціоновані поведінкові відносини, що виникають у зв'язку з існуванням благ і стосуються їх використання. Ці відносини визначають норми поведінки з приводу благ, яких будь-яка особа має дотримуватися у своїх взаємодіях або ж нести витрати через їх недотримання [7, с. 33].

Сучасна еволюція інституту власності пов'язана з посиленням таких ефектів:

1) складність механізмів контролю;

2) деперсоніфікація власників;

3) поведінкові спотворення при стимулюванні приватної власності;

4) посилення державного регулювання і раціонування;

5) домінування інституту влади-власності.

Саме інституційні інновації, пов'язані з упровадженням інституту абсолютної приватної (індивідуалізованої) власності, уможливили випереджаючий економічний розвиток Заходу порівняно зі Сходом. Хоча інститут приватної власності критикується вченими та політиками, експерименти по заміні приватної власності різними формами державної або колективної власності показали свою неспроможність.

Зазвичай приватна власність пов'язується з демократичною формою організації політичного життя суспільства. Однак економічна історія доводить, що автократичні та диктаторські режими сприяють формуванню стійких та ефективних прав приватної власності [4, с. 40]. Еволюційне формування ефективного інституту приватної (індивідуалізованої) власності є найважливішою причиною зростання добробуту. Зворотний процес, пов'язаний зі зростанням добробуту, а потім формуванням ефективних економічних і політичних інститутів при автократичних режимах, пов'язаний вже із фактором стабільності.

Неправильне розуміння стимулів, а отже, поведінкових моделей, для функціонування інституту приватної (індивідуалізованої) власності може призводити до вироблення і застосування субоптимальних або зовсім не-

© Теличко Б. І., 2017

ефективних і навіть руйнівних заходів економічної політики. Замість інституту приватної власності в суспільстві можуть формуватися стимули, які дезорієнтують суспільне сприйняття важливих закономірностей інституційної структури господарського порядку.

Одна з головних ідей, на якій базується приватна власність, – це її транспарентність. Власність тільки тоді стає власністю, коли суспільство визнає законними й обгрунтованими права на той чи інший об'єкт. Сучасна структура прав власності характеризується не тільки і не стільки розмитістю, а закритістю для чіткої ідентифікації суб'єктів власності. Це стосується, перш за все, власності великих і середніх підприємців, так чи інакше пов'язаних із владними структурами.

У науковій літературі існує думка про те, що інтереси приватних власників можуть перешкоджати використанню локально обмежених ресурсів в інтересах соціуму, що компактно проживає на цій території. Проблема недовикористання рідкісних ресурсів, що знаходяться в приватній власності, також повинна вирішуватися за допомогою державного регулювання, спрямованого на впровадження демократичних механізмів для прийняття рішення про використання об'єктів власності в інтересах більшості населення [8, с. 47].

Під час аналізу феномена власності деякі економісти враховують той факт, що в сучасних умовах розмиваються права власності не тільки на упредметнені об'єкти власності або інтелектуальної власності, але важливим для аналізу представляється випадок розмивання або обмеження прав власності на доходи. Також у сучасних умовах виникає проблема обробки й інтерпретації інформації, пов'язаної з власністю на різні фінансові інструменти, зокрема деривативи. Участь найбільших рейтингових агентств (Standard and Poor's, Moody's and Fitch Ratings) у фінансових скандалах змушує звернути увагу на сучасний інститут рейтингових агентств, що почав формуватися в США. Економічна функція рейтингових агентств полягає у зниженні асиметрії інформації. Однак значущість рейтингів для національної і світової економіки дозволяє рейтинговим агентствам у певних випадках маніпулювати поведінкою інвесторів і регулюючих організацій. Дії рейтингових агентств є спробою «допомогти» ринку з використанням різних форм раціонування. І якщо ринок завжди буде спонтанним і знеособленим механізмом обміну, ціноутворення і розподілу власності, то діяльність рейтингових агентств завжди буде пов'язана з людським фактором, який не виключать ніякі рейтингові методики.

Протягом багатьох років економісти, як і філософи, розглядали проблему розподілу власності в суспільстві нерозривно з проблемою справедливості. Зазвичай під справедливістю розуміють відповідність зусиль отриманому результату. Але для аналізу інституту власності подібне розуміння справедливості навряд чи підходить. Справедливе встановлення прав власності в суспільстві повинно зв'язуватися ні зі зрівняльним розподілом (перерозподілом), а зі стабільністю. Тому інститут власності повинен відповідати двом умовам:

1) постійності та стабільності володіння;

2) передачі власності тільки за згодою на це її власника.

Формалізація права приватної власності не означає, що цей інститут власності на активи буде демонструвати більшу ефективність, ніж інші форми. Важливою ілюстрацією цього парадоксу може служити приклад неефективного функціонування інституту земельної власності сільськогосподарського призначення в пострадянських країнах.

Економісти та правознавці часто забувають, що переваги приватної власності у створенні творчих стимулів для її використання можуть реалізовуватися тільки в ринкових умовах, і пов'язані з обміном і стабільністю прав. Однак останні десятиліття стала актуальною як для розвинених, так і для країн, що розвиваються, економічна політика нового феодалізму або нового меркантілізма. Головною відмінністю неофеодалізму і неомеркантилізму є те, що раніше рішення про вилучення і наділення власністю приймав монарх або феодал, то в цей час таким привілеєм користуються політики за допомогою демократичних і квазідемократичних процедур, які експлуатують ідеї «громадських інтересів» у своїх цілях. Тобто найважливіша характеристика приватної власності – стабільність, поступово розмивається і перестає бути непорушною у громадській думці.

Формування ефективних (неефективних) інститутів пов'язане з діями груп спеціальних інтересів. Саме еволюційний відбір груп інтересів обумовлює домінування певних інститутів в історичній перспективі. Дії груп спеціальних інтересів пов'язані з такою важливою тенденцією, як домінування в постсоціалістичних країнах і країнах інституту влади-власності. Проявом влади-власності в сучасній економіці є приклад використання та приватизації муніципальної власності. Доходи від дискреційного розпорядження муніципальною власністю можуть зрівнятися тільки з доходами від використання найбагатших природних ресурсів, таких як нафта та газ.

Для моделей економічної поведінки, які домінують у рамках господарського порядку, характерні недооцінка стимулів і обмежень, що створюються приватною власністю, і переоцінка значущості державної власності, яка має майже сакральний характер. При цьому значна частина населення вважає, що основні природні багатства повинні належати або державі, або народу, а де-факто «належати народу». Зміна стереотипів по відношенню до інституту власності багато в чому залежить і від економістів – як від релевантності моделей, так і від економічної освіти, яка може дати широким верствам населення інструменти для розуміння механізмів реалізації стимулів і обмежень при функціонуванні інституту приватної власності [8, с. 121].

Відмінність інституту приватної власності від інституту влади-власності полягає також у різній мірі відповідальності за використання (невикористання) об'єктів власності. Інститут влади-власності дозволяє отримати та захистити за допомогою владних структур власність і дозволяє уникнути або мінімізувати відповідальність, в т.ч. і соціальну, пов'язану з користуванням майном у господарському обороті. Ця властивість інституту влади-власності узгоджується з особливостями економічної поведінки в умовах сімейно-кланового капіталізму.

Отже, при аналізі еволюції інститутів взагалі та інституту власності зокрема треба брати до уваги, що дослідження поведінки індивідів у складних системах (якою, по суті, і є господарський порядок) повинні враховувати систему індуктивного мислення, що складається з безлічі «елементів» у формі моделей думок або гіпотез, які адаптуються до сукупного середовища, спільно створюваного ними. У адаптивно складній системі господарського порядку дослідження інституту власності відіграють важливу роль не тільки в плані наукового пошуку, але і формування ментальних моделей у основних акторів. Дослідження сучасних тенденцій і закономірностей еволюції інституційної структури економіки не повинні замикатися в рамках окремих соціальних наук. Широка міждисциплінарна кооперація у дослідженні еволюції інституту власності дозволить використовувати синергетичний ефект на шляху до кращого розуміння процесів формування і зміни ефективних економічних, політичних і соціальних інститутів.

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

Література: 1. Alchian A. A. Some economics of property rights // Il Politico, 2005. **2.** Berle A., Means G. et al. The Modern Corporation and Private Property // Macmillan, 1983. **3.** Demsetz H., Villalonga B. et al. Ownership structure and corporate performance // Journal of Corporate Finance. 2001. Vol. 7. Issue 3. September. **4.** Olson M. Power and prosperity: outgrowing communist and capitalist dictatorships. NY: Basic Books, 2000. **5.** Ostrom E. Understanding Institutional Diversity. Princeton: University Press, 2013. **6.** Pejovich S. The Economics of Property Rights: Towards a Theory of Comparative Systems. London: Kluwer Academic, 2000. **7.** Алчиан А. Экономическая теория. М.: ИНФРА-М, 2014. 250 с. **8.** Бережний І. В., Вольчик В. В. Дослідження економічної еволюції інституту влади-власності. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. 320 с.

ОСНОВНІ ЗМІНИ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ В КОНТЕКСТІ ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ

УДК 349.2

Теличко Б. І.

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

Анотація. *Розглянуто вплив нових положень пропонованого проекту ТК на проблеми кадрової політики підприємств та організацій. Досліджено зміни, переваги та недоліки в основних положеннях документу для визначення подальших моментів, що потребують доопрацювання в сучасних економічних умовах.*

Ключові слова: *трудове законодавство, найм персоналу, звільнення, профспілки, дисциплінарне стягнення.*

Аннотация. *Рассмотрено влияние новых положений предлагаемого проекта ТК на проблемы кадровой политики предприятий и организаций. Исследованы изменения, преимущества и недостатки в основных положениях документа для определения дальнейших моментов, требующих доработки в современных экономических условиях.*

© Теличко Б. І., 2017

Ключевые слова: *трудовое законодательство, наем персонала, увольнение, профсоюзы, дисциплинарное взыскание.*

Annotation. *The effect of the new provisions of the proposed project on the problems of LC personnel policy of enterprises and organizations. The changes, advantages and disadvantages of the main provisions of a document to determine further points that need improvement in current economic conditions.*

Keywords: *labor law, recruitment, dismissal, union, disciplinary action.*

Необхідність прийняття Трудового кодексу України обумовлена змінами системи суспільних відносин, що відбуваються в Україні. Ці зміни безпосередньо пов'язані з працею. Виникла величезна низка економічних проблем різної визначеності, що повинні вирішуватись засобами трудового права. Підготовка нового кодифікованого акта у цій сфері пояснюється також тим, що основу трудового законодавства України на сьогодні складає Кодекс законів про працю, який був прийнятий ще 10 грудня 1971 року і набув чинності з 1 червня 1972 року. За цей час із 265 статей та преамбули першої редакції КЗпП змінилися 235 статей кодексу. Крім того, в Україні продовжують застосовуватись деякі законодавчі акти колишнього Союзу РСР. На практиці це ускладнює застосування трудового законодавства, особливо для захисту прав найманого працівника [1].

Численні поправки, які вносилися протягом останнього десятиліття, не змінили його принципового духу. КЗпП містив занадто багато застарілих обмежень для роботодавців, сумарний ефект яких проявлявся в "склеротизації" формальних трудових відносин. Придушувалася і деформувалася динаміка робочих місць і робочої сили, адаптивні механізми ринку праці витіснялися у сферу неформальних інститутів та інструментів.

Характерною особливістю сучасних трудових відносин є те, що до них належить цілий ряд законів з окремих найбільш важливих інститутів трудового права і значна кількість підзаконних нормативно-правових актів. В них містяться тисячі норм трудового права, при цьому окремі нерідко вступають у суперечність з актами, вищими за юридичною силою рівнем. Значна більшість головних положень цих законодавчих актів вже інкорпоровано до нового КЗпП шляхом прийняття окремих законів про приведення кодексу у відповідність з цими законами [2].

Отже, сам КЗпП являє собою суміш правових норм, прийнятих за різних історичних та економічних умов, певна частина яких відповідає вимогам часу, а інша – застаріла і не може адекватно регулювати сучасні трудові відносини.

Ситуація з законодавчим регулюванням застосування праці в Україні не може вважатись нормальною. Затримка з реформуванням трудового законодавства, а також «агресивний» до певної міри характер сучасного податкового законодавства об'єктивно призводять до звуження сфери дії законодавства про працю за рахунок застосування для регулювання відносин між роботодавцем і працівником цивільно-правових інструментів, особливо у сфері малого підприємництва [3].

Крім того, зазнав істотних змін комплекс суспільних відносин з участю профспілок. З'явились нові суб'єкти трудового права в особі організацій роботодавців. Стало необхідним послідовно відобразити в національному трудовому законодавстві положення міжнародно-правових документів з питань праці, що є обов'язковими для України, а також актів Європейського Союзу у зв'язку із здійсненням Україною зовнішньополітичного курсу в напрямку європейської інтеграції. За таких умов виникла необхідність у комплексному та взаємопов'язаному вирішенні проблем регулювання трудових відносин, спроба якого здійснена в проекті Трудового кодексу. Також норми проекту кодексу, спрямовані на адаптацію трудового законодавства України до Європейської соціальної хартії (переглянутої) і інших міжнародно-правових актів – Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці [4].

У новому ТК очікується чимало змін. Порівняно із діючим трудовим законодавством в законопроекті включено регулювання питань щодо: 1) формулювання вимог щодо забезпечення права працівників на повагу до їх честі й гідності у трудових правовідносинах; 2) визнання цивільно-правових відносин трудовими; 3) порядку укладення письмового трудового договору, його дії та припинення; 4) уточнення щодо оплати праці за різних обставин виконання робіт, зокрема, у разі суміщення професій (посад), поділу робочого дня на частини, усунення дискримінації в оплаті праці за сумісництвом; 5) установлення фінансової відповідальності роботодавця за несвоєчасну виплату заробітної плати працівникам та ін. [5].

Основні зміни очікуються при прийомі на роботу і під час звільнення. Укладення письмового трудового договору між роботодавцем і співробітником при прийомі на роботу буде обов'язковим (зараз за згодою). Планується, що таким чином можна побороти зарплати в конвертах. Письмові трудові договори − це зміна на користь працівників. Працівники будуть краще інформовані про свої права й обов'язки, а також права й обов'язки роботодавця щодо них. Усі роботодавці матимуть один рік з моменту набрання чинності проекту ТК на укладення з усіма працівниками письмових трудових договорів, при цьому виключено дискримінаційне обмеження на звільнення за власною ініціативою працівників, які працюють за строковим трудовим договором. Також проект ТК не передбачає такого поняття, як «трудові контракти». Згідно з чинним КЗпП України дозволяється уклада-

ти з окремими категоріями працівників, в т.ч. з директорами. Проект ТК відмовився від трудових контрактів, з моменту вступу в силу ТК все трудові контракти будуть вважатися терміновими трудовими договорами. Таким чином, роботодавці втратять можливість передбачати додаткові підстави для звільнення директорів.

Список підстав для укладання строкових трудових договорів буде розширеним. На сьогодні норма КЗпП України, яка регулює питання укладення строкових трудових договорів. має більш загальний характер і встановлює, що трудові договори на конкретний термін можуть полягати в тому випадку, якщо це відповідає характеру роботи, умовами її виконання або інтересам працівника. Проект ТК передбачає 12 конкретних випадків укладення трудових договорів на конкретний термін, серед яких новою підставою є, наприклад, виконання робіт, пов'язаних із тимчасовим (до одного року) розширенням виробництва або обсягу послуг, що надаються роботодавцем [6].

Багато запитань викликають можливість роботодавця збирати інформацію про попередню роботу працівника при прийомі на роботу. Проект ТК надає роботодавцям право збирати інформацію про попередню роботу працівника при прийомі такого працівника на роботу. Для цього роботодавцю необхідно отримати письмовий дозвіл працівника на збір такої інформації. При цьому відмова в наданні письмового дозволу не може вважатися підставою для відмови в прийомі на роботу. Якщо кандидат на посаду буде прийнятий, то роботодавець може застосувати технічні засоби для контролю за виконанням ним і іншими працівниками трудових обов'язків. Вперше врегульовано питання застосування технічних засобів для контролю за виконанням працівниками своїх трудових обов'язків. Застосування таких технічних засобів (відео- й аудіоспостереження, засобів GPS відстеження) дозволено за умови повідомлення про це працівників.

Не можна буде відмовляти у працевлаштуванні через вік, сімейний стан, інвалідність, стать, сексуальну орієнтацію або судимість. Випробувальний термін буде скасовано для вагітних, яких приймають на роботу. Проте законодавець допускає звільнення одиноких матерів у зв'язку з невиконанням трудових обов'язків. Документ дає право роботодавцю звільнити за своєю ініціативою одиноку матір у тому випадку, якщо вона не виконує або неналежним чином виконує свої трудові обов'язки. Сюди включаються випадки систематичного невиконання трудових обов'язків, прогул, поява на роботі в робочий час у нетверезому стані і т.п.

Також змінюються причини звільнення з роботи. Якщо зараз позбутися робочого місця можна тільки через пиятику, прогули або розкрадання, то за новим кодексом вказати на двері можуть за таке: 1) розголошення службової, державної, комерційної таємниці чи якоїсь іншої інформації з обмеженим доступом; 2) грубе порушення техніки безпеки; 3) недостатня кваліфікація; 4) ухилення від медогляду або щеплень (якщо вони передбачені).

Робочий тиждень буде становити 40 годин, як і зараз, але понаднормові роботи не повинні перевищувати чотирьох годин і тільки один раз на тиждень, які, до речі, оплачуватися не будуть. Зараз понаднормові роботи допускаються тільки за особливих обставин (наприклад, аварія або необхідність закінчити роботу) і узгоджуються з профспілкою. Тобто без згоди працівника роботодавець може збільшити робочий час, не оплачуючи його, мотивуючи необхідністю виробництва, і все це без вашої згоди. Тепер же хоча, б обмежили час, але все одно за понаднормові ніхто платити не буде. Це одна з несправедливостей законопроекту. Нюанс полягає у тому, що в Україні немає незалежного профспілкового руху, який міг б скористатися всіма закладеними в законі правами, а тим більше ними зловжити. Взагалі у проекті ТК присутні норми, які передбачають зменшення ролі профспілок у прийнятті роботодавцем рішень, що стосуються трудових відносин із працівниками. Так, в окремих випадках проект ТК передбачає лише повідомлення профспілки про деякі рішення (наприклад, залучення працівників до надурочних робіт), тоді як КЗпП України зобов'язував роботодавця отримувати дозвіл профспілки.

Але збільшиться час відпустки – замість 24 календарних днів вона тепер буде складати 28. Чітко прописали і те, скільки часу ми можемо витрачати на обід: мінімум – 30 хвилин, максимум – 2 години. Навіть вказано, що працівник має право на санхвилини, простіше кажучи, сходити до вбиральні.

Для попередження невиконання службових обов'язків перелік дисциплінарних стягнень розширюється. Крім догани та звільнення, в цей перелік також включено попередження, а граничний термін застосування дисциплінарного стягнення відсутній. Якщо раніше КЗпП України обмежував термін застосування дисциплінарного стягнення 6 місяцями після вчинення дисциплінарного проступку, то проект ТК таких обмежень не містить. Але якщо працівник не згоден з рішенням роботодавця, новий трудовий кодекс продовжує строк позовної давності по трудових спорах з 3 місяців до 1 року.

Таким чином, можна дійти важливого висновку, що проект ТК є інструментом забезпечення виконання завдань, визначених керівництвом організації. Але права працівників теж будуть розширені, це і збільшена відпустка, і регламентований час перерви. Та найбільш спірним залишається питання розширених повноважень роботодаця щодо отримання даних з попереднього місця роботи та можливості спостереження під час роботи. З прийняттям цього документа посилюється контроль за діями роботодавця з однієї сторони і за виконанням працівником службових обовязків – з іншої, що створює непогані передумови для розвитку економічних відносин у цілому.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Назаров Н. К.

Література: 1. Васькін О. А. Трудове законодавство України. Київ: Супутник, 2012. 283 с. **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/322-08. **3.** Проект Трудового кодексу України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua. **4.** Хахуліна Л. І. Новий Трудовий кодекс: чи принесе він зміни. *Баланс клуб.* 2015. № 7. С. 194–202. **5.** Шамаєв Р.М. Визначення результату економічної діяльності через призму трудового законодавства // Перспективи розвитку і актуальні проблеми України та країн світу: тези X Міжнар. наук.-практ. конф. (Львів, 15–16 листоп. 2014 р.). Львів: ЛУБП, 2012. С. 232–233. **6.** Шишкова Т. В., Миколаєва О. Е. Правові основи управління персоналом. Київ: Право, 2013. 275 с.

УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ ДОКУМЕНТАЦІЄЮ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ЯКОСТІ ISO 9000

УДК 005.92:006.72

Топорова Л. Ю.

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

Анотація. *Розглянуто міжнародні стандарти якості серії ISO 9000, визначено базові стандарти. Розкрито взаємозв'язок між сертифікацією за міжнародними стандартами та системою менеджменту якості. Проаналізовано документообіг у системі менеджменту якості, розглянуто проблеми з діловодства.*

Ключові слова: *ISO 9000, система менеджменту якості, документообіг, кадрове діловодство, стандарти якості, управління персоналом.*

Аннотация. *Рассмотрены международные стандарты качества серии ISO 9000, определены базовые стандарты. Раскрыта взаимосвязь между сертификацией по международным стандартам и системой менеджмента качества. Проанализирован документооборот в системе менеджмента качества, рассмотрены проблемы по делопроизводству.*

Ключевые слова: *ISO 9000, система менеджмента качества, документооборот, кадровое делопроизводство, стандарты качества, управление персоналом.*

Annotation. *International standards as ISO 9000, defines basic standards. Reveals the relationship between certification according to international standards and quality management system. Workflow analysis in quality management system, the problems with record keeping.*

Keywords: *ISO 9000 quality management system, document management, HR outsourcing, quality standards, management staff.*

Глобалізація економіки та розвиток міжнародних торгових і виробничих зв'язків підвищують вимоги, що пред'являються споживачами до якості продукції. Для підтвердження якості продукції, пропонованої різними постачальниками, необхідна наявність міжнародних стандартів якості і відповідних їм документів – сертифікатів якості, визнаних різних країнах світу.

Стандартом, що дозволяє підтвердити якість різних аспектів роботи підприємства, у тому числі з управління персоналом, є група стандартів ISO 9000 – серія міжнародних стандартів управління якістю та підтвердження якості, які прийняті більш ніж 90 країнами світу.

© Топорова Л. Ю., 2017

Питання вивчення та впровадження сертифікації за міжнародними стандартами якості у своїх працях розглядали такі вчені, як Сабітова П. М., Котлик А. В., Носова А. В. та ін. У своїх публікаціях Назарова Г. В. та Доровської О. Ф. приділяють увагу управлінню кадровою документацією. Аналіз опублікованих праць свідчить про те, що тема на сьогодні є відкритою з огляду на актуальність питань підвищення якості продукції та діяльності підприємств.

Стандарти ISO 9000 розроблено Міжнародною організацією зі стандартизації (International Standard Organization – ISO). вони утворюють основу нового підходу до питань якості. Серія стандартів об'єднаних загальною назвою ISO 9000 містить в собі стандарти різних типів, кожен з яких має своє призначення. Стандарти включають у себе базові принципи побудови роботи підприємства, тобто має відношення не до роботи окремих підрозділів, що відповідають за контроль якості, а до підприємства в цілому. ISO 9000 об'єднує кілька документів серед яких базові стандарти серії наведено на рис. 1 [4; 5].



Рис. 1. **Базові стандарти ISO 9000**

Стандарти ISO 9000 встановлюють вимоги до системи менеджменту якості (СМЯ) на підприємстві. Під СМЯ прийнято розуміти сукупність організаційної структури, форм і методів розподілу відповідальності, процесів, процедур і ресурсів, необхідних для досягнення поставлених цілей в галузі якості [8]. Без відповідних підтверджуючих сертифікатів відповідності міжнародним стандартам компанії не допускаються до участі в державних тендерах і конкурсах. Отже, впроваджена на підприємстві СМЯ дає підприємству певні конкурентні переваги, дозволяє розширити сферу своєї діяльності та вийти на якісно новий рівень.

Стандарти якості ISO 9000 розглядають процесний підхід до управління як один із ключових принципів управління якістю. Але при цьому на сьогодні досить незначна кількість вітчизняних компаній втілила процесний підхід у свою управлінську практику. Одна з причин цього – нерозуміння менеджментом і власниками компаній вигід, які несе процесний підхід, сприймання його лише як формальної вимоги [3].

Система менеджменту якості змінює та перетворює багато процесів на підприємстві. Регулюється документообіг і документаційне забезпечення в СМЯ, зокрема кадрове діловодство. Під кадровим діловодством слід розуміти діяльність, що охоплює питання документування та організації роботи з документами, що містять інформацію про особовий склад суб'єкта господарювання [2].

Величезна кількість документів і записів обтяжує і затягує роботу будь-якого підприємства, ускладнює пошук необхідної інформації. Від цього насамперед страждають рядові працівники, які витрачають величезну кількість робочого часу на підготовку зовсім непотрібних або дублюючих інформацію документів [1]. За таких умов інформування керівнику складно приймати якісні та раціональні управлінські рішення щодо виробництва, персоналу та діяльності підприємства в цілому.

Існує кілька основних проблем, пов'язаних з організацією документообігу на підприємстві. По-перше, це величезне число інструкцій та інших робочих записів, що втратили свою актуальність, прогалини в технічній документації, розрізнена і неточна документація на робочих місцях. Також у більшості підприємств виникають проблеми, пов'язані з підтриманням актуальності та відповідності нормативно-законодавчої бази робочих документів. Виникають труднощі і з присудженням статусу кореспонденції і внутрішнім розпорядчим документам, а потім і з їх відстеженням і контролем виконання.

Існує і проблема пов'язана з тим що, на більшості підприємств всі документи розрізнені, «працюють» кожен на своєму рівні, не утворюючи єдиної системи. Найчастіше один відділ не знає, які документи є в іншому. Більш того, підрозділи створюють свої форми документів, і кожне по-своєму ними керує [7].

Якщо впорядкувати, класифікувати та систематизувати документи, наявні на підприємстві, тобто створити з них міцний фундамент – «базовий рівень» єдиної структури документації, а потім простежити взаємозв'язки документів і визначити, чого ще не вистачає, можна побудувати єдину структуру документації – каркас системи менеджменту підприємства [7].

Система менеджменту якості передбачає упорядкування документообігу – вся документація зведена в єдиний реєстр, що на сьогодні є електронним. Така сучасна комп'ютерна технологія дозволяє контролювати до-

кументообіг, підготовку внутрішньої документації і обробку вхідної кореспонденції [1]. Також така система дозволяє набагато швидше і простіше знаходити необхідну інформацію, надійно її захищати, вилучати і при цьому легко відновлювати. Це особливо важливо для керівників підприємств, яким важлива повна інформаційна забезпеченість для прийняття правильних управлінських рішень.

Структура документації СМЯ, побудованої за стандартом ISO 9000, являє собою ієрархічну систему взаємопов'язаних документів. Така структура сприяє розподілу, підтриманню в робочому стані і засвоєнню документації.

Стандарти ISO 9000 вимагають, щоб всі зміни у змісті і інші модифікації документів перед тим, як набути чинності, були ідентифіковані, задокументовані, перевірені та схвалені уповноваженими співробітниками.

Управління документацією є однією зі складних процедур системи якості. Вона впорядковує систему документообігу підприємства, тому при розробці цієї процедури багато уваги приділяється складу документації, руху документів, правилами їх обробки. Ця процедура задає єдині правила роботи з документацією, від дотримання яких багато в чому залежить ефективність роботи не тільки самої системи якості, а й підприємства в цілому.

Враховуючи все зазначене вище, можна дійти висновку, що тільки грамотно побудований документообіг забезпечить ефективне функціонування системи менеджменту якості. Адже центральне місце в стандартах серії ISO 9000 відведено саме документам і їх організації. Тому керівники повинні приділити окрему увагу впорядкуванню документообігу.

Таким чином, питання, що стосуються діловодства, у тому числі і кадрового, основані на впровадженні системи менеджменту якості за міжнародними стандартами якості ISO 9000 остаються актуальними і для подальшого дослідження.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Назарова Г. В.

Література: 1. Документооборот в СМК – центральное место в стандартах серии ИСО 9000. URL: http://www.iksystems.ru/a133/. **2.** Доровською О. Ф. Кадрове діловодство: навч. посіб. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2009. 280 с. **3.** Котлик А. В. Вигоди від впровадження процесного підходу до управління з точки зору ключових стейкхолдерів // Системи розроблення та поставлення продукції на виробництво: матеріали І Міжнар. наук.-практ. конф. (Суми, 17–20 травня 2016 р.). Суми: СумДУ, 2016. С. 70–71. **4.** Материалы о стандартизации и сертификации Серия стандартов ISO 9000. URL: http://intercert.com.ua/articles/regulatory-documents/66-iso-9001. **5.** Международный стандарт ISO 9001. URL: http://pqm-online.com/assets/files/pubs/translations/std/iso-9001-2015-(rus).pdf. **6.** Назарова Г. В., Гончарова С. Ю., Москаленко Н. О. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. Київ: Знання, 2012. 573 с. **7.** Носова А. В. Документационная составляющая системы менеджмента качества в библиотеках: проблемы и перспективы. *Научные и технические библиотеки.* 2012. № 8. С. 40–44. **8.** Сабитова П. М., Соколова В. Е. Повышение эффективности системы управления организацией при создании системы менеджмента качества. *Экономика: вчера, сегодня, завтра.* 2016. № 1. С. 71–85.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОБІГУ БАНКІВСЬКОЇ ТАЄМНИЦІ

УДК 336. 719. 2

Тороєва В. О.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Визначено сутність правового регулювання інформації як об'єкта банківських правовідносин, зокрема інформації, що містить банківську таємницю. Особливості та проблеми регулювання інформаційної діяльності банківської установи в контексті чинних нормативно-правових актів в Україні.*

Ключові слова: *банківська таємниця, правовий інститут банківської таємниці, розкриття банківської таємниці.*

Аннотация. *Определена сущность правового регулирования информации как объекта банковских правоотношений, в том числе информации, содержащей банковскую тайну. Особенности и проблемы регулирования информационной деятельности в контексте действующих нормативно-правовых актов в Украине.*

Ключевые слова: *банковская тайна, правовой институт банковской тайны, раскрытие банковской тайны.*

Annotation. *The article defines the essence of the legal regulation of information as an object of banking relationships, including information which is contained bank secrecy. Features and problems of the regulation of the banking institutions in the context of the existing normative-legal acts in Ukraine.*

Keywords: *bank secrecy, the legal institution of banking secrecy, disclosure of bank secrecy.*

Здійснювання банківських операцій являє собою отримання, обробку, зберігання та використання банківської інформації, яка має високу економічну та іншу цінність.

У сучасних умовах постає питання забезпечення, зберігання наданої інформації, що містить банківську таємницю. Перед державою постають такі проблеми в правовому регулюванні банківської таємниці, як витік банківської інформації, що містить банківську таємницю, факторингові операції, рефінансування банків НБУ, фродмоніторинг. Отже, все зазначене дає можливість говорити про те, що захист банківської таємниці є актуальним і доцільним у сучасних умовах.

У вітчизняній та зарубіжній літературі існує низка наукових праць, присвячених вивченню проблем правового регулювання інформаційної діяльності банківських установ, серед яких Чернадчук Т., Путренко А., Афанасьєв Р., Воглер Р., Ауберт М. та інші вчені-науковці.

Мета дослідження полягає у визначенні основних правових аспектів регулювання та забезпечення захисту банківської таємниці на основі чинного законодавства України.

Держава створює сприятливі умови та надає гарантії з метою зайняття банківської діяльності для стабільного й ефективного функціонування банківської системи країни. Однією з таких гарантій виступає банківська таємниця. Враховуючи положення ст. 30 Закону України «Про інформацію» та норми ст. 60 Закону України «Про банки і банківську діяльність», відповідно до яких банківською таємницею є та інформація, розголошення якої може завдати шкоди клієнту банку [1].

При цьому банківська таємниця є таємною інформацією з обмеженим доступом, зокрема, є: відомості про стан рахунків клієнтів; операції, які були проведені на користь чи за дорученням клієнта; фінансово-економічний стан клієнтів тощо. Не є банківською таємницею узагальнена щодо банків інформація, яка підлягає опублікуванню [2].

Що стосується клієнтів банку, то банківська інформація набуває ознак банківської таємниці, яка є складовою комерційної таємниці, оскільки містить особисті відомості про комерційну діяльність підприємства.

Доступ до банківської таємниці може бути забезпечений банком через розкриття або розголошення. У випадку розголошення йдеться про безпосереднє порушення суперечливого законодавства з ознаками недобросовісної конкуренції стосовно розкриття – йдеться про право й обов'язок банку. Тому важливим є визначення порядку розкриття відомостей, що відносяться до банківської таємниці, адже саме від процедури її розкриття залежить захист банківської таємниці.

З точки зору практики доволі цікавим є порівняння банківської таємниці з комерційною таємницею. Правовий режим таких видів інформації регламентується Законом України «Про інформацію».

© Тороєва В. О., 2017

Незважаючи на спільну правову природу банківської та комерційної таємниць, з практичної точки зору доцільно відокремлювати ці поняття, що тісно пов'язані між собою, оскільки, на відміну від комерційної таємниці, зміст і обсяг якої встановлюється керівником підприємства на власний розсуд, перелік відомостей, що становлять банківську таємницю, встановлений Законом України «Про банки і банківську діяльність». Також банківську таємницю становлять відомості про клієнтів і кореспондентів банку, і банк не має права користуватися такою інформацією без спеціальної згоди клієнта, в той час як відомостями, що є комерційною таємницю, володіє банк [3].

Ще одним питанням, яке закон залишив без відповіді, є термін зберігання інформації, віднесеної до банківської таємниці. На нашу думку, на рівні закону необхідно було б установити, що така інформація повинна зберігатися безстроково, оскільки при зафіксованому терміні клієнт може скористатися лише тільки кілька разів, залишивши свою конфіденціальну інформацію, після чого існує більший ризик витоку цієї інформації щодо цієї особи, що заборонено законодавством України. До того ж доцільним є закріплення зобов'язання банківських працівників і контролюючих органів зберігати банківську таємницю.

Незважаючи на це, існують випадки, коли відповідно до ст. 62 Закону України «Про банки і банківську діяльність» банк повинен розкрити банківську таємницю щодо їх клієнтів, що відбувається за рішенням суду стосовно нелегального отримання юридичною чи фізичною особою грошових коштів, що перебувають на зберіганні в банківських установах (глава 12 ГПКУ) або центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері запобігання та протидії легалізації доходів і при інших випадках [3].

Не враховуючи ці умови розповсюдження банківської таємниці, трапляються випадки щодо її витоку. Так, у жовтні минулого року, аферисти взяли кредит у розмірі в 1,5 млн дол. США, використовуючи тільки паспортні дані жителя міста Києва, персональна інформація якого потрапила до рук шахраїв через банк, у якому він обмінював валюту.

Проте клієнти можуть постраждати не тільки від прямого витоку особистих даних. Так, протягом останніх трьох років злочинці, яким передують витоки інформації, що необхідна для злому системи безпеки, зламували іноземні банківські рахунки за допомогою комп'ютерного вірусу, збитки якого для установ склали на суму понад 72 млн дол. США.

У 2011 році багато установ офіційно витратили понад 500 млн грн на ліквідацію наслідків витоку даних, серед яких Sony, Epson, Samsung Card Co. Як показало опитування, 53 % українських компаній стикалися з витоками конфіденційних відомостей, в тому числі і банки [4].

Також банки України не повинні допускати витоку даних про власників пластикових карт. Так, за недбалості компаній MasterCard, Visa і банків стався фрод-моніторинг до 10 млн карт клієнтів у 2012 році. Це стало відомо, коли стався витік персональних даних 30 % власників дебетових пластикових банківських карток.

Проте було встановлено, що у витоку інформації, в першу чергу, винна стороння посередницька фірма, а не їх внутрішні системи. Крім того, на сьогодні MasterCard вирішила зробити всі кроки для того, щоб захистити облікові записи користувачів, а Visa заявила про те, що власники карток не зобов'язані нести відповідальність за ті транзакції, які були здійснені шахраями. Тому платіжні системи обов'язково повинні забезпечувати безпеку розрахунків і збереження персональних даних. Для того щоб попередити витік інформації, яка б дозволила здійснювати транзакції і розплачуватися картами безпечно, потрібно вживати заходів.

Незважаючи на це, зростання кібершахрайства обумовлено розширенням використання банками віртуальних технологій, інтеграцією мобільного та «офлайн» середовища, що спричиняє необхідність забезпечення необхідної та достатньої інформаційної безпеки.

Банки з обережністю відносяться і до застосування факторингу, бо операція передачі прав вимог-боргу несе в собі великі ризики.

Відповідно до ст. 1077 Цивільного кодексу України за договором факторингу одна сторона передає або зобов'язується передати гроші в розпорядження фактору за плату, а клієнт відступає або зобов'язується відступити фактору своє право грошової вимоги до боржника [5]. Водночас ст. 4 ЗУ «Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг» факторинг вважається фінансовою послугою.

У зв'язку з ст. 32 Конституції України, ст. 60 і ст. 62 ЗУ «Про банки і банківську діяльність» здійснення договору факторингу можливо за наявності письмового запиту або дозволу боржника на розкриття банківської таємниці, якщо інше не встановлено законом або договором.

Оскільки інформація, що відноситься до кредитного договору, а також відомості про розмір простроченої заборгованості не є відомостями, що становлять банківську таємницю, тому не порушуються нормативні положення про банківську таємницю [2]. За інших умов така діяльність порушує права та охоронювані законом інтереси громадян і може вважитися злочином, передбаченим ст. 182, 189, 355 ККУ.

Інформація, що складає банківську таємницю, відноситься й до рефінансування банків. Банки у зверненні за кредитами до НБУ повинні повідомити, які кредитні угоди забезпечуватимуться цими коштами. Ухваленням

рішення про рефінансування НБУ визначає напрям фінансової підтримки тих видів господарської діяльності, дані про які є банківською таємницею, одержати які можна лише за рішенням суду.

Підсумовуючи, можна сказати, що банківські таємниці розкривають, оскільки саме вони мають доступ до конфіденційних даних, фахівці, які не усвідомлюють важливості наявних даних або скривджені керівництвом, і зловмисні інсайдери. Тому необхідно, щоб за інформаційну безпеку відповідали підпорядковані безпосередньо вищому керівництву особи, переважно цю роль виконують ІТ-відділи.

Отже, для збереження банківської інформації банк повинен вжити таких заходів: обмеження кола осіб, у яких є доступ до такої інформації; організування реєстру з документами, що містять банківську таємницю; удосконалення технічних засобів, щоб запобігти небажаному доступу до носіїв такої інформації; укладені договори та угоди повинні мати застереження щодо збереження банківської таємниці.

Сьогодні ж для запобігання витоків застосовуються DLP-системи. Ці інструменти засновані на аналізі потоків даних. При виявленні в ньому банківської таємниці спрацьовує захист, і передача блокується або відстежується.

Підсумовуючи опрацювання розглянутої в роботі проблематики, можна визначити, що вона полягає в тому, що банківська таємниця є самостійним видом інформації з обмеженим доступом і специфічним режимом захисту. На жаль, сучасне законодавче забезпечення правового регулювання обігу банківської таємниці потребує подальшого постійного дослідження та вдосконалення. Тому актуальним буде розроблення та прийняття окремого спеціального Закону «Про банківську таємницю», в якому були б усунені проаналізовані проблемні аспекти та недоліки чинного законодавства.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Сергієнко В. В.

Література: 1. Про інформацію: Закон України: від 02.10.1992 № 2658-XII // Відомості Верховної Ради України. 1992. № 48. **2.** Про банки і банківську діяльність: Закон України: від 07.12.2000 № 2121-III // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/. **3.** Гетманцев Д. О., Шукліна Н. Г. Банківське право України: навч. посіб. Київ: Центр учб. літ., 2007. URL: http://ebk.net.ua/Book/law / getmantsev_ bpu/part7/701.htm. **4.** SearchInform. URL: http://searchinform.com.ua/. **5.** Цивільний кодекс України: Закон України: від 16.01.2003 № 435-IV // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon.rada.gov.ua/go/435-15.

СТАН ПОРТФЕЛЬНОГО ІНВЕСТУВАННЯ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

УДК 336.76

Трощій А.

Студент 1 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено фінансові інвестиції та визначено переваги портфельного інвестування в економіку України з позиції міжнародних і вітчизняних портфельних інвесторів за умови подальшого розвитку ринку цінних паперів в Україні.*

Ключові слова: *портфельні інвестиції, економічна глобалізація, фондова біржа.*

© Трощій А., 2017

Аннотация. *Исследованы финансовые инвестиции, и определены преимущества портфельного инвестирования в экономику Украины с позиции международных и отечественных портфельных инвесторов при условии дальнейшего развития рынка ценных бумаг в Украине.*

Ключевые слова: *портфельные инвестиции, экономическая глобализация, фондовая биржа.*

Annotation. *Financial investments and determining advantages of portfolio investment in Ukraine's economy from the perspective of international and domestic portfolio investors in case of further development of the securities market in Ukraine in terms of economical globalization.*

Keywords: *portfolio investment, economical globalization, stockexchange.*

Дослідженням проблематики портфельного інвестування та ринку цінних паперів займалося доволі широке коло вчених у всьому світі. Жаворонкова Г. В. [1], Пересада А. А. [4] досліджували ринок акцій в Україні та його взаємодію зі світовими фінансовими ринками. І. Л. Сазонець, О. А Джусов, О. М. Сазонець [5] висвітлюють вплив на фінансовий ринок України міжнародних глобалізаційних процесів. Проте ці публікації не дають оцінки безпосередньо самому процесу портфельного інвестування та рекомендацій щодо шляхів оптимізації участі України в ньому.

Метою статті є аналіз надходжень фінансових інвестицій і визначення переваг портфельного інвестування в економіку України з позиції як міжнародного, так і вітчизняного портфельних інвесторів за умови подальшого розвитку ринку цінних паперів в Україні в умовах економічної глобалізації.

Відповідно до мети дослідження поставлено такі завдання:

- проаналізувати динаміку операцій з цінними паперами;
- дослідити основні проблеми формування та вдосконалення ринку цінних паперів;
- запропонувати шляхи розвитку портфельного інвестування в країні за умов фінансової глобалізації.

В умовах інтеграції економіки України до світової фінансової системи спостерігається підвищення рівня чутливості економіки країни до глобальних чинників. Підтвердженням цього є останні події на іпотечному ринку США, коли відбулося підвищення відсоткових ставок на валютні кредити в Україні та зменшення активності нерезидентів на вітчизняному ринку цінних паперів. Це демонструє певний рівень кореляції між світовою фінансовою системою та економікою України. Проте є низка параметрів, котрі знижують силу впливу глобальних чинників на економіку України. Серед них:

- виробництво значної кількості товарів в Україні здійснюється з вітчизняної сировини;
- відносно незалежна економічна політика, що проводиться державою;
- достатній рівень золотовалютних резервів держави тощо.

Саме це визначає подальші переваги портфельного інвестування в економіку України з позиції і міжнародного, і вітчизняного портфельних інвесторів за умови подальшого розвитку ринку цінних паперів в Україні.

Для західних інвесторів Україна – гарна можливість диверсифікації вкладів. І хоча ризики залишаються високими, а частка українських цінних паперів у портфелях невелика – 5–7 %, активність іноземних інвестицій зростає [4, с. 89].

Портфельне інвестування на фондовому ринку полягає в інвестуванні грошових коштів у цінні папери, що формують портфель цінних паперів. Такий портфель зумовлює пасивне володіння цінними паперами (акціями, облігаціями тощо) без активної участі в управлінні підприємством-емітентом. Управління інвестиційним портфелем полягає у підтриманні та поліпшенні параметрів портфеля, аналізі та прогнозі ситуації на фондовому ринку й розробці відповідних заходів для досягнення зниження рівня ризику та підвищення рівня дохідності портфеля.

Потрібно зазначити, що український фондовий ринок через його низьку капіталізацію, невідповідність міжнародним стандартам, нерозвиненість інфраструктурних елементів, слабку правову базу щодо захисту інтересів інвесторів має надзвичайно низький рівень інтеграції у світовий та європейський ринки капіталів. Безперечно, український фондовий ринок стрімко розвивається, про що свідчить таке: за період з 2008 р. по 2015 р. спостерігалася тенденція збільшення загального обсягу операцій з цінними паперами, що свідчить про розвиток економіки та фондового ринку в цілому.

За досліджуваний період питома вага операцій з цінними паперами, розміщеними на фондовому ринку України, показала (табл. 1) найбільшу частку акцій, державних облігацій і векселів та найменшу частку облігацій місцевих позик і деривативів у портфелі цінних паперів.

Безперечно, український фондовий ринок стрімко розвивається, про що свідчать такі факти: за останні роки відбулося значне зростання обсягів виконаних договорів торговцями цінних паперів (рис. 1). Це свідчить про те, що операції на фондовому ринку України стають більш доходними та менш ризиковими. Крім того, з'явилися

спеціалісти, здатні успішно працювати з українськими цінними паперами. Також можна сказати, що емітенти вітчизняних цінних паперів, які котируються на біржах, здобули певну позитивну та стабільну репутацію після ряду криз.

Таблиця 1

Питома вага операцій з цінними паперами, розміщеними на фондовому ринку України протягом 2008–2015 рр. (%)

Вид цінних паперів	Роки							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Акції	44,5	45,8	37,50	39,9	44,12	36,75	30,11	23,4
Державні облігації	6,7	8,3	7,9	7,08	9,3	23,03	39,84	48,0
Облігації підприємств	8,1	12,7	17,85	23,2	7,6	4,52	4,83	5,0
Облігації місцевих позик	0,6	0,6	0,6	0,2	0,05	0,03	0,08	0,3
Інвестиційні сертифікати	1,4	2,9	5,35	5,0	7,14	6,93	4,83	5,4
Векселі	33,0	28,7	28,2	21,7	25,17	20,56	16,68	16,3
Деривативи	0,5	0,05	0,02	0,03	0,01	0,01	0,02	1,0
Інші	5,2	0,9	2,5	2,8	6,61	8,17	3,61	0,6
Усього	100	100	100	100	100	100	100	100

Джерело: сформовано автором на основі [2]

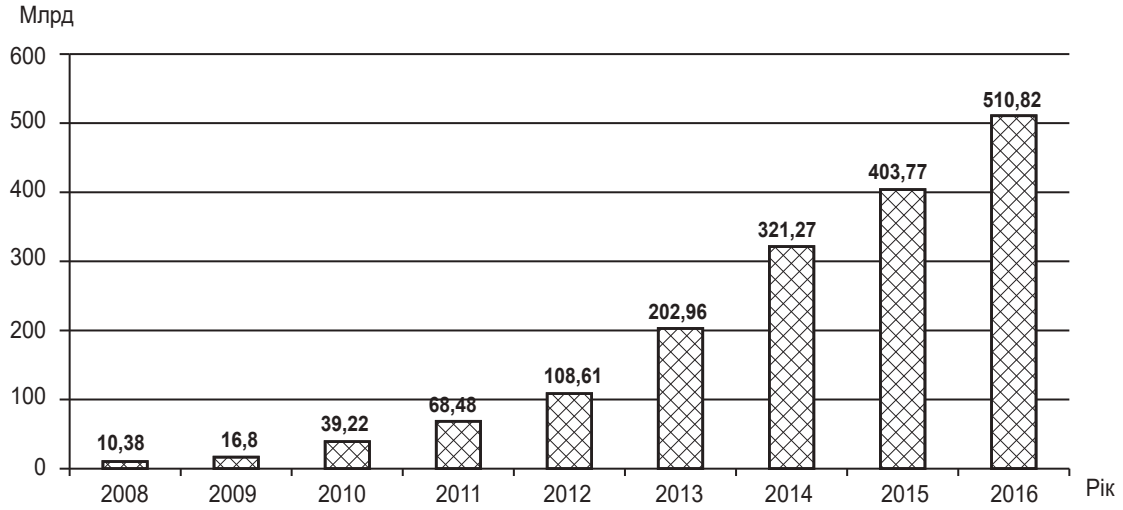


Рис. 1. **Обсяги виконаних договорів торговцями цінних паперів**, млрд* [3]

*Дані за 2016 рік наведено за 1–3 квартали

Розглядаючи питання щодо інвестування в цінні папери України іноземними інвесторами з метою забезпечення міжнародної диверсифікації та отримання прибутку, слід зазначити, що умови, які склалися, дуже обмежують таку діяльність. З одного боку, існує низка обмежень на міжнародне переміщення капіталу в Україні, а з другого – ризикованість таких інвестицій є дуже високою, що не завжди компенсується дохідністю.

Іншим аспектом цього питання є те, що процеси, які спостерігалися в економіці України з початком процедури приватизації, передбачали прямий продаж переважно великих пакетів акцій вітчизняних підприємств, що не обумовлювалося проходженням лістингу таких цінних паперів на вітчизняних біржах. Водночас залишаються актуальними чимало проблем, що стосуються захисту портфельних інвесторів на законодавчому рівні. Така ситуація спричинила те, що нині абсолютна більшість угод із цінними паперами здійснюється поза організованим ринком, а пропозиція цінних паперів на найбільшій біржі – Першій фондовій торговельній системі – обмежується кількома сотнями акцій та облігацій підприємств.

Розвиток українського фондового ринку стримується за рахунок основних перешкод у певних сферах [1]

Система регулювання та нагляду на фондовому ринку має значні недоліки. Для того щоб їх зменшити, необхідно зміцнити роль Державної комісії з цінних паперів і фондового ринку, а також Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг в Україні.

Розвиток ринку муніципальних запозичень гальмується через низку суттєвих чинників. Насамперед обмежена фінансова автономія органів місцевого самоврядування, недоліки нормативно-правової бази, недостатня прозорість ринку спричинені недоліками у вимогах щодо звітності й аудиторських перевірок.

Розвиток ринку акцій гальмується через незначний обсяг паперів у вільному обігу. Для вирішення цих питань органами влади слід ухвалити закон про акціонерні товариства, зокрема, необхідно забезпечити ефективне розкриття інформації щодо осіб, які мають повний контроль над компанією.

Для того щоб синхронізувати підвищення попиту і пропозиції цінних паперів із метою забезпечення розвитку портфельного інвестування в Україні, слід здійснити такі важливі кроки:

1. Прийняти законодавчі акти, які сприяли б забезпеченню прав і визначили б статус портфельного інвестора. У зв'язку з цим особливого значення набуває прийняття Закону України „Про акціонерні товариства", нової редакції Закону України „Про страхування", а також внесення змін до деяких законів України в частині, що стосується набуття та переходу прав на пайові цінні папери.

2. Стимулювати розміщення пайових ті боргових цінних паперів прибуткових підприємств на вітчизняному організованому ринку. Наразі важливо створити умови, за яких на вітчизняному ринку розміщували б свої цінні папери підприємства, що не в змозі вийти на відомі світові біржі, але бажають, аби їхні цінні папери котирувалися на ринках. Поряд із цим вимоги до таких підприємств повинні бути досить жорсткими.

Отже, для активного залучення України до процесів міжнародного портфельного інвестування необхідним є розвиток інфраструктури фондового ринку та стимулювання розвитку послуг небанківських фінансових установ. На розвиток портфельного інвестування в Україні має значний вплив і матиме його в майбутньому рівень інтеграції України до світової економічної системи, а також процеси фінансової глобалізації. У подальших дослідженнях процесу розвитку портфельного інвестування в Україні необхідно враховувати вплив економічної глобалізації, яка, з одного боку, стимулює цей процес, а з іншого – сприяє зменшенню зацікавленості інвесторів вкладати кошти за кордон.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Бережна Н. І.

Література: 1. Жаворонкова Г. В., Сівашенко Т. В., Скібіцька Л. І., Туз О. І. Управління інвестиціями та інноваціями: навч. посіб. Київ: Кондор, 2014. 184 с. **2.** Загальний огляд фондового ринку України за 2016 рік. URL: http://www.bank.gov.ua. **3.** Інвестиційний портал. URL: http://www.inventure.com.ua/main/analytics. **4.** Пересада А. А. Реалізація інвестиційних проектів в Україні. *Фінанси України.* 2015. № 3. С. 107–112. **5.** Сазонець І. Л., Джусов О. А., Сазонець О. М. Міжнародна інвестиційна діяльність: підручник. Київ: ЦУЛ, 2013. 304 с.

ДІЛОВИЙ ТУРИЗМ ЯК ГАЛУЗЬ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

УДК 334.339.65

Трут І. Ю.

Магістрант 1 року навчання
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто сучасний стан ділового туризму в Україні, розкрито основні проблеми його розвитку, запропоновано шляхи їх вирішення з метою перетворення ділового туризму у високоприбуткову галузь вітчизняної економіки.*

© Трут І. Ю., 2017

Ключові слова: *діловий туризм, корпоративні заходи, туристична інфраструктура, готельний ланцюг.*

Аннотация. *Рассмотрено современное состояние делового туризма в Украине, раскрыты основные проблемы его развития, предложены пути их решения с целью превращения делового туризма в высокоприбыльную сферу отечественной экономики.*

Ключевые слова: *деловой туризм, корпоративные мероприятия, туристическая инфраструктура, гостиничная цепь.*

Annotation. *In the article the modern conditions of business tourism of Ukraine are examined, the basic problems of its development are opened, the ways of their solutions are offered with the purpose of transformation of business tourism in highly profitable industry of economy of our country.*

Keywords: *business tourism, corporate events, tourist infrastructure, hotel chain.*

Постановка проблеми. Діловий туризм (Business Travel) – один із напрямків сучасного туризму, що найбільш швидко розвивається останнім часом. Щорічно в світі здійснюється більше 100 млн бізнес-турів [1]. Частка бізнес-туризму в світі, за оцінками експертів ВТО, становить майже 20 %, а 50 % доходів авіакомпаній та 60 % доходів готелів становить обслуговування туристів саме цієї категорії [6]. На діловий туризм уже припадає $399 млрд з $6,5 трлн загальносвітового обороту туристичної галузі. За прогнозами Всесвітньої туристичної організації, протягом найближчих десяти років оборот ділового туризму збільшиться вп'ятеро – з $399 млрд до $2 трлн, а кількість ділових поїздок потроїться – з 564 млн заходів до 1,6 млрд. Таким чином, тема дослідження розвитку ділового туризму в нашій країні є актуальною, адже Україна, яка розташована в центрі Європи, на перехресті транспортних шляхів, має для поступального розвитку своєї туристичної сфери сприятливі природно-кліматичні умови, значний історико-культурний потенціал, необхідні людські та матеріальні ресурси, значно відстає від більшості європейських країн за рівнем розвитку туристичних послуг [7].

Проблемам розвитку ділового туризму в Україні та світі присвятили свої праці такі вчені, як: С. Нікітенко [8], М. Мальська [5; 6], В. Федорченко [11; 12], В. Квартальнов [3], А. Александрова [1], С. Кузик [4], М. Гасієв [2].

Мета цієї статті – визначити роль ділового туризму в Україні як найбільш перспективного та пріоритетного виду туризму, проаналізувати сучасний стан і проблеми його розвитку.

Виклад основного матеріалу. Діловий туризм – комплексний і багатогранний. Понад 73 % його обсягу становлять корпоративні поїздки (так званий corporate travel) – індивідуальні ділові поїздки та з метою участі в заходах, які організовують промислові та торговельні корпорації. Сюди ж належить інсентив-туризм (MICE–tourism) – 8 %, що покликаний деформалізовувати рутину бізнесу, поєднуючи справи та розваги, і слугувати мотивацією-винагородою для кращих працівників.

Існує проблема як у трактуванні терміна «діловий туризм» (установленні переліку складових, що враховуються під час обстеження обсягів туристичних потоків), так і у визначенні стратегічних завдань розвитку цього сегмента в Україні. Діловий туризм (бізнес-туризм) – це поїздки (відрядження) співробітників компаній (організацій) з діловими цілями або організація корпоративних заходів. Діловий туризм включає власне ділові поїздки (відрядження) бізнесменів і підприємців, конгресово-виставковий та інсентив-туризм, проведення подієвих заходів (Event) [12]. Однією з тенденцій у діловому туризмі є формування спеціалізованих туристичних компаній на різних видах туризму і, зокрема, поява фірм, що займаються винятково бізнес-поїздками і проведенням виставок, семінарів і конференцій за кордоном, а також фірм, що спеціалізуються на інтенсив-програмах (інтенсив-тури використовуються керівниками компаній для заохочення своїх кращих працівників і стимулювання їх на нові досягнення).

За даними Держслужби України, найбільше бізнес-туристів прибуває в Україну з Росії та Білорусі. Серед європейських ділових гостей можна відмітити бізнес-туристів із Польщі, Чехії, Німеччини, Франції. Основна мета таких візитів – відвідування дочірніх підприємств і компаній-партнерів, що знаходяться в Україні.

Однак в Україні існує ціла низка проблем, які заважають швидкому розвитку туризму взагалі та діловому туризму зокрема. Немає стандартів і технічних регламентів, гармонізованих із європейськими, щодо туристичних об'єктів та об'єктів туристичної інфраструктури. Інфраструктурне й інформаційне облаштування цих об'єктів не відповідає сучасним вимогам. Існує нагальна необхідність модернізації засобів розміщення для ділових відвідувачів України. Менше 20 % українських готелів сьогодні відповідають вимогам світових стандартів за рівнем комфорту [9]. В Україні спостерігається дефіцит кваліфікованих кадрів туристичної галузі з відповідним світовим досвідом [13].

Щорічно в світі здійснюється більше 100 млн бізнес-турів [1]. Частка бізнес-туризму в світі, за оцінками експертів ВТО, становить майже 20 %, а 50 % доходів авіакомпаній та 60 % доходів готелів становить обслуговування туристів саме цієї категорії [6]. На діловий туризм уже припадає $399 млрд з $6,5 трлн загальносвітового обо-

роту туристичної галузі. За прогнозами Всесвітньої туристичної організації, протягом найближчих десяти років оборот ділового туризму збільшиться вп'ятеро – з $399 млрд до $2 трлн, а кількість ділових поїздок потроїться – з 564 млн заходів до 1,6 млрд.

Понад 73 % ділового туризму становлять корпоративні поїздки (так званий corporate travel) – індивідуальні ділові поїздки та з метою участі в заходах, які організовують промислові й торговельні корпорації. Сюди ж належить інсентив-туризм (MICE–tourism) – 8 %, що покликаний деформалізовувати рутину бізнесу, поєднуючи справи та розваги, і слугувати мотивацією-винагородою для кращих працівників. Поїздки, пов'язані з участю у з'їздах, конференціях, семінарах під егідою політичних, економічних, наукових, культурних, релігійних та інших організацій, становлять близько 16 % ринку ділового туризму. Близько 11 % обсягу ділового туризму займають поїздки з метою відвідування торговельно-промислових виставок, ярмарків та участі в їхній роботі.

Сьогодні наряду із терміном «діловий туризм» використовується англійський термін-абревіатура – MICE, що точно відображає структуру цього виду туризму: meetings / incentives / conferences/exibitions, що в перекладі означає: зустрічі / інсентив / конференції / виставки [13].

Діловий туризм є прибутковий, оскільки людина, що поїхала в ділову поїздку, може витратити не лише свої фінанси, але і гроші компанії, яка його відрядила. Завдяки цьому бізнес-турист має можливість витратити більше грошей, ніж звичайний турист. Так, загальний внесок туристичної галузі у міжнародну торгівлю оцінюється у 1,3 трлн дол. США (6 %) світового експорту, потенціал внутрішнього ринку (сумарно за всіма країнами) – у 5 – 6 млн відвідувань резидентами у межах власної країни. Кількість ділових подорожей (в'їзний туризм) склала 14 % у 2012 р. [8]. Багато вітчизняних готелів у своїй рекламі стверджують, що вони здатні надати всі послуги, необхідні діловим туристам. Проте часто ці послуги зводяться до надання обмеженоъ кылькосты послуг в невеличкому приміщенні, яке не э бізнес-центром – організаціэю, що надає цілий набір ділових послуг [2]. Сучасний український готель повинен об'єднувати в собі можливості інфраструктури бізнес-центру, центру дозвілля, а також підприємств торгівлі та сфери послуг. Зразковий перелік послуг для ділових туристів включає і телекомунікаційні послуги, тобто можливість отримання та передачі інформації, спілкування і хорошу технічну оснащеність місця тимчасового мешкання [11]. Адже, це означає, що в номері для ділового туриста має бути створений свого роду міні-офіс: просторий стіл з хорошим освітленням, комп'ютер із виходом в Інтернет, багатофункціональний телефон прямого зв'язку, необхідно передбачити можливість встановлення в номері факсу з індивідуальним номером. Потребує особливої уваги і побут ділових туристів. Зайнята людина повинна повноцінно відпочивати, мати гарний вигляд і не відволікатися на побутові дрібниці. Дослідження показують, що якість обслуговування в готелях ділові туристи цінують в 4 рази вище, ніж адекватність і поміркованість ціни, і в 1,2 разу вище, ніж якість самого турпродукту [11].

Комплекс проблем, пов'язаних із прийманням ділових туристів у наших готелях, може бути вирішений, передусім, за допомогою створення крупних національних готельних ланцюгів, а згодом і міжнародних ланцюгів, включаючи готелі високих категорій [8; 9].

Великий дефіцит у нашій країні і відповідних кадрів організації ділового туризму. Необхідна підготовка висококваліфікованих працівників відділів конференц-сервісу готелів, які були б здатні на відповідному рівні обслуговувати не лише форуми, конференції, семінари, конгреси, презентації тощо, а й організовувати корпоративні заходи культурно-розважального напряму, тобто «дні компанії», свята, вечірки, поїздки містом тощо.

Проте Україні вкрай необхідне підвищення іміджу та авторитету в туристському співтоваристві, залучення до світового інформаційного простору. За кордоном бракує інформації як про Україну взагалі, так і про туристичні послуги, що в ній надаються. Для цього потрібно спрямувати зусилля на розвиток інформаційно-рекламної та виставкової діяльності, організацію міжнародних і регіональних туристських салонів, ярмарків, бірж в Україні, а також рекламу України – туристичної по всьому світі [7].

Висновки з проведеного дослідження. Отже, сучасний туризм із діловою метою стає найбільш перспективним видом туризму через свою позасезонність, прогностичність, орієнтацію на клієнта з високим рівнем доходу. При цьому головним гальмом розвитку ділового туризму є відсутність належного готельного господарства та відповідної інфраструктури. Відчувається дефіцит кваліфікованих кадрів туристичної галузі з відповідним світовим досвідом. Відсутня скоординована система просування українських турпродуктів на світовий ринок, бракує реклами українських курортів. Діловий туризм в Україні має розвиватися на ґрунті особливої української національної специфіки, на усвідомленому рівні відтворення національного середовища, певному колориті й атмосфері. Входження нашої держави до дедалі більшої кількості міжнародних організацій, проведення тут європейських і світових форумів, спортивних змагань і чемпіонатів дають змогу швидко змінити ситуацію на краще. Україна має всі можливості стати діловою туристичною державою світового рівня.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Сущенко О. А.

Література: 1. Александрова А. Ю. Международный туризм: учебник. М.: Аспект Пресс, 2004. 185 с. **2.** Гасиев М. Основы делового туризма и индустрии MICE в России и за рубежом: сравнение и тенденции. М.: ЮНИТИ, 2004. 145 с. **2.** Квартальнов В. А. Туризм: учебник. М.: Финансы и статистика, 2000. 320 с. **3.** Кузик С. П. Географія туризму: навч. посіб. Київ: Знання, 2011. 271 с. **4.** Мальська М. П., Антонюк Н. В., Ганич Н. М. Міжнародний туризм і сфера послуг: підручник. Київ: Знання, 2008. 661 с. **5.** Мальська М. П., Худо В. В., Цибух В. І. Основи туристичного бізнесу: навч. посіб. Київ: Центр навч. літ., 2004. 272 с. **6.** Масляк П. О. Рекреаційна географія: навч. посіб. Київ: Знання, 2008. 343 с. **7.** Нікітенко С. І. Діловий туризм в Україні: проблеми та перспективи розвитку. *Наукові праці.* 2006. Т. 52. Вип. 39. С. 139–143. **8.** Організація готельного господарства: навч. посіб. Київ: Кондор, 2012. 338 с. **9.** Кляп М. П., Шандор Ф. Ф. Сучасні різновиди туризму: навч. посіб. Київ: Знання, 2011. 334 с. **10.** Федорченко В. К., Мініч І.М. Готельне господарство: основні показники, оцінка якості послуг: навч. посіб. Київ: Логос, 1999. 76 с. **11.** Федорченко В. К. Теоретичні та методичні засади підготовки фахівців для сфери туризму. Київ: Слово, 2004. 471 с. **12.** Википедия – свободная энциклопедия. URL: http://ru.wikipedia.org/wiki/Деловой_туризм. **13.** Хлебникова Т. Один звонок – и вы избавлены от массы хлопот. *Стиль жизни.* 2005. № 6 (46). С.102–104. **14.** Квартальнов В. А. Туризм: учебник. М.: Финансы и статистика, 2004. 279 с.

ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

УДК 005.32:311.101.3(477)

Федоренко В. В.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто сутність категорії «мотивація». Розкрито проблеми, що існують у сфері трудової мотивації, а також розглянуто систему мотивації персоналу та проаналізовано її вплив на продуктивність праці персоналу. Визначено основні напрямки роботи щодо підвищення мотивації праці працівників.*

Ключові слова: *мотивація, продуктивність праці, система мотивування персоналу, трудовий потенціал.*

Аннотация. *Рассмотрена сущность категории «мотивация». Раскрыты проблемы, существующие в сфере трудовой мотивации, а также рассмотрена система мотивации персонала, и проанализировано ее влияние на производительность труда персонала. Определены основные направления работы по повышению мотивации труда работников.*

Ключевые слова: *мотивация, производительность труда, система мотивации персонала, трудовой потенциал.*

Annotation. *The essence of the category "motivation." The problems existing in the sphere of labor motivation, and also examined the system of personnel motivation and analyzed its impact on staff productivity. The main directions of work on increase of motivation of employees.*

Keywords: *motivation, productivity, motivation system of personnel, labor potential.*

У зв'язку з переходом України до ринкової економіки необхідно переглянути мотиви та цінності, які використовували раніше, з метою стимулювання праці найманих працівників. Це пов'язано зі змінами у конкурентному середовищі, законодавчій базі, інтеграції у міжнародний простір. Постійні зміни на ринку праці обумовлюють необхідність переосмислення проблем трудової мотивації, яка могла б не тільки забезпечувати стійкий фінансовий стан суб'єктів бізнесу, а й позитивно впливати на формування творчого, інноваційного підходу до розвитку підприємницької діяльності та працівника.

© Федоренко В. В., 2017

Проблеми мотивації праці та створення мотиваційного механізму посідають чільне місце в економіці і досліджувалися такими зарубіжними вченими: А. Маслоу, К. Альдерфером, В. Врумом, Ф. Герцбергом, Д. МакГрегором та ін. Серед вітчизняних учених вагомий внесок у розвиток проблем мотивації праці зробили В. Абрамов, Д. Богиня, Г. Дмитренко, А. Єськов, М. Карлін, Г. Назарова, М. Туган-Барановський та ін. [4].

Метою цієї статті є дослідження проблем мотивації праці та розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення системи мотивації праці.

В умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, мотивація персоналу є однією з провідних функцій управління, оскільки досягнення основної мети залежить від злагодженості роботи людей у колективі. Персонал є найбільш цінним ресурсом для керівництва, адже саме персонал підприємства може постійно вдосконалюватися. Завдяки умілому керівництву персоналом можна постійно покращувати організацію виробництва та збільшувати прибуток підприємства [7].

Проте незбалансована, недостатня мотивація заважає розкрити і реалізувати потенційні можливості, а це призводить до відчуження працівників від результатів власної праці та в цілому зниження продуктивності праці [3].

Чимало економістів і вчених розглядали проблему формування ефективної системи мотивації та виділили основні причини неефективної мотивації праці на підприємствах:

1) неврахування індивідуальності кожної людини, внаслідок чого керівник не спроможний визначити ті фактори, які впливають на покращення праці окремих робітників;

2) керівники не звертають увагу на покращення психологічного клімату в колективі;

3) відсутність прямої залежності розміру премії від конкретних результатів роботи працівників структурних підрозділів підприємства. Вона перестала виконувати свою головну – стимулюючу функцію і перетворилась на просту надбавку до посадового окладу [1].

У наш час, коли країна стала на шлях економічних перетворень і переходу до ринкової економіки, головною умовою для якісного використання трудового потенціалу є зміна «ціннісних орієнтирів» і підходів до формування трудової свідомості. Необхідно сформувати дійсні мотиви у працівників, які мають вести активну трудову діяльність і розкривати свій потенціал для досягнення власного добробуту [2].

Як і раніше, матеріальна мотивація є важливим чинником у підвищенні трудового потенціалу працівників, але вирішити проблему суспільства тільки за рахунок грошового фактора неможливо. Практика свідчить, що матеріальна мотивація, хоч і має великий вплив на працівників, але носить не довготривалий характер. Працівник швидко звикає до підвищеної оплати праці та сприймає це як належне, а в подальшому відсутність премій чи надбавок призводить до невдоволення та негативно відображається на продуктивності праці [6, с. 5–8].

Отже, необхідно приділити особливу увагу нематеріальним мотивам і стимулам. Адже, як свідчить сучасна практика господарювання, роль нематеріальних мотивів і стимулів постійно зростає. На поведінку людей у процесі діяльності дедалі більший вплив справляє трудова мотивація. Остання породжується самою роботою, тобто її змістом, умовами, організацією трудового процесу, режимом праці тощо. Отже, йдеться про складову внутрішньої мотивації праці, про сукупність внутрішніх рушійних сил поведінки людини, що пов'язані з роботою як такою [8].

Безперечно, кожна людина має потребу в змістовній, цікавій, корисній роботі, пристойних умовах праці. Вона прагне до визначеності перспектив свого зростання. Кваліфікований працівник відчуває самоповагу, самоствердження, коли результати його роботи оцінюються високо як ним самим, так і суспільством.

Таким, чином можна зробити висновок, що роль мотивації у розкритті та підвищенні трудового потенціалу працівників дуже висока, проте не всі керівники сприймають це належним чином

Керівникам і власникам підприємств доцільно враховувати, що для сучасної людини задоволення первинних фізіологічних потреб не є основним мотивом [2].

Кожна розроблена система мотивації повинна корегуватися і доводитися до відома кожного співробітника. Від цього залежить, стане запропонована система мотивуючим чи демотивуючим фактором.

Дуже корисним на підприємстві стане визначення типу працівників, який переважає в компанії. Завдяки цьому можна буде виробити рекомендації щодо створення оптимальних умов за яких буде забезпечена максимальна віддача [5].

Якщо розроблена в організації система мотивації входить у суперечність із поведінковими характеристиками реальних співробітників, треба або корегувати систему, або змінювати співробітників. У той же час правильне роз'яснення системи мотивації може значною мірою згладити ці протиріччя [3].

Жодна система управління не стане ефективно функціонувати, якщо не буде розроблена ефективна модель мотивації персоналу, оскільки мотивація спонукає конкретного індивіда і колектив у цілому до досягнення особистої та колективної мети [6, с. 5–8].

Саме тому необхідно розробляти таку систему мотивації, яка враховуватиме стан підготовки та кваліфікації працівників, особисті якості та специфіку їх роботи. Так, одних працівників можна заохотити підвищенням заробітної плати, а для інших більш вагомим є особисте зростання та можливість самореалізації [7]. Таким чином, ефективне використання трудового потенціалу необхідно здійснювати за рахунок використання механізмів мотивації та стимулювання у вигляді поєднання матеріальних, соціальних і моральних мотиваторів.

Отже, якщо організація, її керівництво прагнуть до зростання і розвитку, підвищення якості роботи, то немає іншого шляху, ніж створення ефективної системи мотивації працівників, яка має включати як матеріальні, так і нематеріальні складові, розроблені з урахуванням особливостей кожного підприємства, працівників і їх потреб.

З метою розробки практичних рекомендацій щодо побудови ефективної системи мотивації сформулюємо основні проблеми мотивації праці та запропонуємо шляхи їх вирішення (рис. 1).



Рис. 1. **Проблеми мотивації праці та шляхи їх вирішення**

Таким чином, слід враховувати, що вже минув той період, коли співробітників цікавила тільки зарплата. На сьогодні доцільно розробляти та впроваджувати системи мотивації, орієнтуючись на потреби своїх працівників, оскільки успіх цього процесу впливатиме на стабільний та ефективний подальший розвиток в цілому всього підприємства, а також досягненні добробуту його працівниками.

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

Література: 1. Буянова І. А., Рандіна А. М. Мотивація працівників у сучасних умовах господарювання підприємств і організації. URL: http://nauka.kushnir.mk.ua. **2.** Мазко Р. В. Нематеріальна мотивація як основа мотивайного механізму управління на підприємстві. *Науково-виробничий журнал.* 2014. № 1. С. 231–236. **3.** Набока Р. М. Вплив мотивації на ефективність використання трудового потенціалу підприємства. URL: http://www.rusnauka.com. **4.** Назарова Г. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. Київ: Знання, 2012. 573 с. **5.** Наумок Ю. С. Нематеріальна мотивація як основа мотивайного механізму управління на підприємстві. URL: http://global-national.in.ua. **6.** Трубич С. І. Мотиваційний механізм використання трудового потенціалу. *Формування економічних відносин в умовах становлення ринку.* 1999. № 12. С. 5–8. **7.** Шпаков Е. Ю. Мотивація як фактор підвищення ефективності праці працівників. URL: http://www.rusnauka.com. **8.** Яковенко В. Г., Куделя В. І. Мотивація персоналу як один з факторів підвищення ефективності роботи підприємства. *Вісник НТУ «ХПІ».* 2014. № 32. С. 140–144.

РИНОК РОБОЧОЇ СИЛИ В УКРАЇНІ ТА ТЕНДЕНЦІЇ ЇЇ РОЗВИТКУ

УДК 005.952(477)

Ханіна К. С.

Студент 1 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Аналіз ринку праці як одного з пріоритетних чинників в утворенні економічно-розвинутої держави свідчить про необхідність проведення низки заходів на рівні держави й окремих регіонів щодо вдосконалення працевлаштування, надання послуг у пошуку роботи, особливо для молоді.*

Ключові слова: *зайнятість, ринок праці, державна служба зайнятості, безробітність, рівень працевлаштування, робоча сила.*

Аннотация. *Анализ рынка труда как одного из приоритетных факторов в образовании экономически развитого государства свидетельствует о необходимости проведения ряда мероприятий на уровне государства и отдельных регионов по совершенствованию трудоустройства, предоставления услуг в поиске работы, особенно для молодежи.*

Ключевые слова: *занятость, рынок труда, государственная служба занятости, безработица, уровень трудоустройства, рабочая сила.*

Annotation. *Analysis of the labor market as one of the priority factors in the formation of economically developed states demonstrates the need for a number of activities at the state and region for improving employment, public services in search of work, especially for young people.*

Keywords: *employment, labor market, public service employment, unemployment, level of employment, labor.*

Актуальність цієї теми полягає в тому, що завжди дуже гостро постає проблема працевлаштування у працездатному віці. Молодь, закінчивши навчання, часто працює не за спеціальністю або зовсім не працює. Робота – це єдине джерело постачання грошей, на які населення існує. Кожен має право на роботу, але держава не в силах на сьогодні забезпечити населення роботою.

Мета роботи – проаналізувати та показати ситуацію зайнятості населення в Україні, та розробити заходи щодо її вдосконалення.

Ринок робочої сили є однією із головних складових частин системи ринкового господарства і відіграє важливу роль у зайнятості населення. Це одне з найбільш складних соціально-економічних явищ суспільства. Під цим терміном ми розуміємо сукупність певних засобів, за допомогою яких роботодавці наймають працівників для виконання певної роботи, а ті, хто шукають роботу, можуть знайти її відповідно до своєї освіти, бажання, своїх навиків тощо. Інакше кажучи, ринок робочої сили – це система відносин між покупцями та продавцями (власниками). Процес функціонування ринку робочої сили знаходиться під пильним керуванням нашої країни. Він подібний до інших ринків: регулюється законами пропозиції та попиту, але має низку особливостей. Одна з його особливостей полягає у відмінності товару ''робоча сила'' і інших товарів. Робоча сила під час своєї праці створює певну вартість товару, а всі інші ресурси лише переносять її на готову продукцію. Механізми ринку праці складають попит на працю, пропозицію праці та ціну праці.

Пропозиція робочої праці – це кількість роботи, яка пропонується для здійснення при певній заробітній платі. Ця пропозиція має довільний характер: кожна людина сама обирає між роботою і незайнятістю, обирає собі професію, приймає різні рішення щодо своєї роботи. Але є деякі фактори, які можуть обмежувати цей вибір: освіта людини, фізичний та фізіологічний стан людини, соціальні умови та відсутність досвіду. Основними факторами, які мають вплив на вибір роботи, є: заробітна плата, умови праці та її складність.

Іншою стороною ринку робочої сили є роботодавець. Саме він формує попит на працю, але величина цього попиту здебільшого залежить від економічного стану нашої країни.

Складовою частиною робочої сили є працездатне населення, яке на сьогодні не має роботи.

Передусім йдеться про нестачу робочих місць і високу частку робочих місць із небезпечними умовами праці та низькими вимогами до якості робочої сили, що є результатом не лише низьких фінансових вкладів, а насамперед неправильної їхньої спрямованості, відсутності чіткої програми інвестиційної діяльності.

© Ханіна К. С., 2017

Через обмежені можливості працевлаштування і низьку заробітну плату велика кількість громадян України стають трудовими мігрантами, здебільшого це молоді люди. Понад 80 % учасників трудових міграцій не мали постійної роботи в Україні і ще 7 % перебували в неоплачуваних відпустках [1].

Таблиця 1

Основні показники ринку праці за 2010–2015 рр. [2]

Рік	Економічно активне населення				у тому числі							
	у віці 15–70 років		працездатного віку		зайняте населення				безробітне населення			
					у віці 15–70 років		працездатного віку		у віці 15–70 років		працездатного віку	
	в середньому, тис. осіб	у %	в середньому, тис. осіб	у %	в середньому, тис. осіб	у %	в середньому, тис. осіб	у %	в середньому, тис. осіб	у %	в середньому, тис. осіб	у %
2010	20 894,1	63,6	19 164,0	71,9	19 180,2	58,4	17 451,5	65,5	1 713,9	8,2	1 712,5	8,9
2011	20 893,0	64,2	19 181,7	72,6	19 231,1	59,1	17 520,8	66,3	1 661,9	8,0	1 660,9	8,7
2012	20 851,2	64,5	19 317,8	72,9	19 261,4	59,6	17 728,6	66,9	1 589,8	7,6	1 589,2	8,2
2013	20 824,6	64,9	19 399,7	72,9	19 314,2	60,2	17 889,4	67,3	1 510,4	7,3	1 510,3	7,8
2014	19 920,9	62,4	19 035,2	71,4	18 073,3	56,6	17 188,1	64,5	1 847,6	9,3	1 847,1	9,7
2015	18 097,9	62,4	17 396,0	71,5	16 443,2	56,7	15 742,0	64,7	1 654,7	9,1	1 654,0	9,0

Аналізуючи показники ринку праці, ми бачимо, що кількість економічно активного населення у віці 15–70 років з 2010 р. до 2015 р. падала з 20 894,1 до 18 097,9 тис. осіб, а кількість економічно активного населення працездатного віку зростала з 2010 р. до 2013 р., а потім почала падати з 2014 до 2015 року.

Зайняте населення у віці 15–70 років також падає з 2010 року і до сьогодні, з 19 180,2 до 16 443,2 тис. осіб. Кількість зайнятого населення працездатного віку падає з 2014 р. по 2015 р.

Кількість безробітного населення у віці 15–70 років падає з 2010 р. з 1 713,9 тис. осіб, але в 2014 р. раптово зростає до 1 847,6 тис. осіб і знову падає в 2015 році. Серед людей працездатного віку ситуація схожа: кількість безробітних падає з 2010 р. з 1712,5 осіб, а потім в 2014 р. зростає до 1847,1 тис. осіб, і знову падає в 2015 р. до 1654,0 тис. осіб, але, на жаль, це вже ж більше ніж у 2010 році.

Отже, найкращий стан економіки був у 2013 р., тоді всі показники мають найкраще значення, а погіршення стану економіки спостерігається до 2015 р.

Упродовж 2015 р. більше половини (59,6 %) зареєстрованих безробітних отримали роботу на підприємствах сільського господарства, лісового господарства та рибного господарства, переробної промисловості, а також оптової та роздрібної торгівлі; ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів.

Слід визнати, що ринок праці у більшості регіонів України знаходиться нині в кризовому стані. Ситуація погіршується з 2013 р. саме через АТО на Сході України.«Кількість безробітних в Україні порівняно з минулим роком зросла на 100 тис. осіб і сягнула 1 млн 800 тис. За методикою Міжнародної організації праці, у нас майже 10 % безробітних, але є тенденція до поступового зниження рівня безробіття у 2017 році», – підкреслив голова Державної служби зайнятості Валерій Ярошенко [3].

Основними причинами надлишка трудових ресурсів у країні є суттєві коливання в розмірах і спеціалізації значної частини підприємств, низька територіальна та професійна мобільність селян, недостатні рівні оплати праці та її престижності, погіршення соціально-економічних умов праці й відпочинку. Для вирішення питання з безробіттям потрібно проводити низку заходів, наприклад:

- реалізацію Державної та регіональних програм зайнятості;
- зниження податків для підприємств, за умови збереження робочих місць (для компенсування витрат на прийом нових працівників);
- збереження ефективно функціонуючих робочих місць і створення нових;
- створення сприятливих умов для розвитку малого бізнесу та підприємницької діяльності безробітних;
- надання державою пільгових кредитів для виплати зарплати додатково зайнятим на виробництві, які за розміром будуть дорівнювати зарплаті;
- легалізацію тіньової зайнятості.

Отже, ситуація на ринку праці України перебуває під впливом економічних та політичних факторів. На сьогодні є велика кількість факторів, які призводять до погіршення ситуації у сфері зайнятості. Першим кроком вирішення проблеми безробіття має стати звертання до центру зайнятості, головним завданням якого є забезпечення індивідуального підходу до кожної людини, надання допомоги у працевлаштуванні.

Таким чином, успішність подальшого подолання кризових явищ, що склалися, потребує комплексної державної та регіональної політики, яка повинна включати реалізацію заходів зі створення додаткових робочих місць, удосконалення податкового законодавства у напрямку розвитку підприємництва і, як наслідок, підвищення фактичного рівня зайнятості та доходів населення.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Бережна Н. І.

Література: 1. Державної міграційна служба України: офіц. сайт. URL: http://dmsu.gov.ua/statistichni-dani/2945-statystyka. **2.** Державна служба статистики України: офіц. сайт. URL: https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2007/rp/ean/ean_u/osp_rik_b_07u.htm. **3.** Ярошенко В. О. Працевлаштування учасників АТО та нові тенденції на ринку праці. URL: http://www.kiev.ukrstat.gov.ua/p.php3?c=3111&lang=1. **4.** Соколова Т. М. Структура зайнятості та безробіття: проблеми та тенденції. *Україна: аспекти праці.* 2010. № 2. С. 7–11.

ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ У РЕКРУТИНГУ

УДК 005.953.2:[316.472.4:004.738.5]

Цяпка І. І.

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

Анотація. *Розглянуто сутність соціального рекрутингу; проаналізовано статистику використання соціальних мереж при рекрутингу в США, статистику використання соціальних мереж в Україні та їх особливості, які можна використати рекрутеру; виділено позитивні та негативні сторони використання соціальних мереж у рекрутингу.*

Ключові слова: *соціальний рекрутинг, соціальна мережа, рекрутер, Vkontakte.ru, Facebook.com, Odnoklassniki.ru.*

Аннотация. *Рассмотрена сущность социального рекрутинга, проанализированы статистику использования социальных сетей при рекрутинга в США, статистику использования социальных сетей в Украине, и их особенности, которые можно использовать рекрутеру, выделены положительные и отрицательные стороны использования социальных сетей в рекрутинге.*

Ключевые слова: *социальный рекрутинг, социальная сеть, рекрутер, Vkontakte.ru, Facebook.com, Odnoklassniki.ru.*

Annotation. *The essence of social recruiting, statistic analysis using social networks in recruiting in the United States, statistics using social networks in Ukraine, and their features that can be used by recruiters highlighted positive and negative aspects of using social media in recruiting.*

Keywords: *social recruiting, social network, recruiter, Vkontakte.ru, Facebook.com, Odnoklassniki.ru.*

© Цяпка І. І., 2017

У глобальній економіці постійно відбуваються організаційні зміни. На фоні глобалізації формується єдина світова мережа ринкової економіки. Соціальні мережі – також частина процесу глобалізації, адже навіть тут відбувається конкурентна боротьба за людські ресурси, людський капітал, таланти, інтелект. Звичайно, соціальні мережі були створені для спілкування, але, крім основного призначення, їх використовують для реклами продукції, збільшення об'ємів продаж, розкручування власного бренда тощо.

У сучасних умовах розвитку України прослідковується дещо неоднозначна ситуація: досить високий рівень безробіття граничить із дефіцитом висококваліфікованих кадрів. Таким чином, виникає необхідність розвитку додаткового напряму діяльності на ринку праці – рекрутинг персоналу.

Своєю чергою, рекрутинг є соціальною діяльністю, а соціальні мережі надають безліч нових і ефективних шляхів для соціальної взаємодії, що дозволяє задовольнити потреби підприємства у сфері зайнятості.

Проблемою пошуку нових методів підбору персоналу займалися Журавльов П. В., Ігнаткіна В. В. [3], Карташов С. А., Носкова К. А. [2] та ін.

Метою цієї статті є аналіз впливу найпопулярніших в Україні соціальних мереж на процес підбору персоналу на вакантну посаду, а також виокремлення позитивних і негативних сторін для компанії з використанням соціальних мереж.

Соціальний рекрутинг – це процес збору інформації, пошуку та найму персоналу, використовуючи соціальні платформи для просування / реклами роботодавців і кандидатів на робоче місце [2].

В ньому виокремлюють дві категорії:

- пошук компаніями інформації про потенціальних клієнтів;
- розповсюдження інформації про вакансію для потенційних кандидатів та їх оточення [3].

Популярність соціального рекрутингу за кордоном, зокрема в США, може бути підтверджена такими фактами:

- 89 % компаній використовували соціальні медіа для найму персоналу в 2011 році;
- одному з трьох кандидатів було відмовлено, адже було знайдено про нього щось негативне в соціальних мережах;
- 1,14 млн осіб знайшли робоче місце завдяки соціальним медіа;
- 24 % менеджерів було знайдено за особистими даними за допомогою соціального рекрутингу;
- 80 % компаній використовують Linkedin для пошуку талановитих кадрів [4].

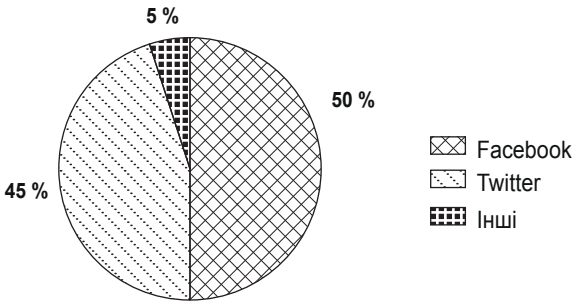


Рис. 1. **Пошук інформації за допомогою соціальних мереж про потенційного кандидата в США**

В Україні найбільш розповсюджені соціальні мережі: Vkontakte.ru, Facebook.com, Odnoklassniki.ru [5].

Українські рекрутери використовують соціальні мережі у двох напрямках:

- пошук кандидатів на вакантну посаду;
- перевірка інформації про кандидата, наприклад, захоплення [5].

Розглянемо кожну із наведених вище соціальних мереж більш детально.

Vkontakte.ru. основні користувачі – це школярі та студенти, тобто молодь. Тут можна знайти достатньо інформації про необхідного кандидата: коло спілкування, захоплення, хобі, манера спілкування, спосіб висловлення власних думок, список груп, які цікавлять людину, тощо. Для рекрутера це корисна інформація, але складність полягає в тому, що існує багато закритих груп та аккаунтів, докладну інформацію про які можна отримати тільки «ставши другом», що досить не просто.

Facebook.com характеризується більш дорослою та «соціально зрілою» аудиторією. Відмінним способом збору інформації для рекрутера є функціонал, який повністю відстежує активність користувача. Також тут можна дізнатися, які додатки, як часто та в якій кількості використовує людина.

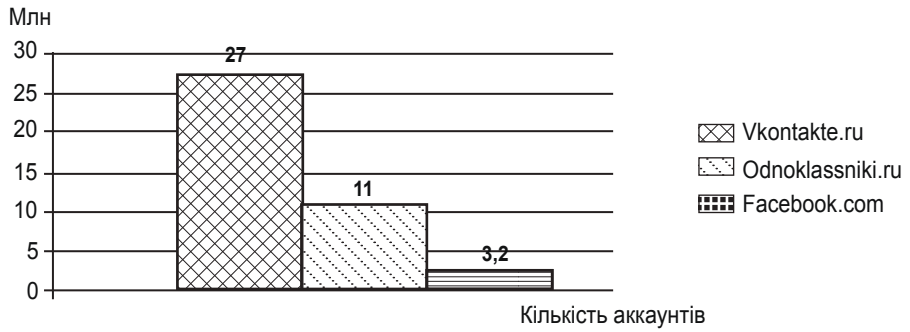


Рис. 2. **Популярність соціальних мереж в Україні відносно кількості аккаунтів у них**, млн

Odnoklassniki.ru. Користувачі переважно у віці старше середнього. Ця соціальна мережа включає у себе всі функції попередніх двох, але в гіршому амплуа. Принцип схожий, але завдяки більш старшому поколінню користувачів уступає іншим, більш популярним мережам.

Для рекрутера ці соціальні мережі несуть також дуже важливу інформацію, яка заключається в тому, чи використовують свої аккаунти кандидати в робочий час. Тобто, зайнявши посаду, працівник буде виконувати свої безпосередні обов'язки чи просто відбувати години.

Таким чином, необхідно виділити позитивні сторони для компаній під час використання соціальних мереж у рекрутингу:

- отримання додаткової інформації про кандидата, яка не вказана в резюме;
- велика кількість потенційних кандидатів;
- скорочення витрат часу та економія під час підбору персоналу;
- актуальність та оновленість бази кандидатів;
- зворотний зв'язок у разі необхідності.

На ряду з позитивними існують і негативні сторони, такі як:

- клопітка робота, що вимагає часу для її виконання;
- антиуніверсальність для певних професій;
- необхідність активної участі в житті мережі через власний аккаунт рекрутера;
- обмеженість інформації на закритих аккаунтах;
- велика відповідальність;
- необхідний досвід для пошуку кандидатів у соціальних мережах.

Отже, соціальні мережі ще довго будуть актуальними в світі, тому необхідно наладить взаємозв'язок з бізнес-середовищем для подальшого використання досвіду закордонних компаній в рекрутингу. Використання соціальних мереж є гарним додатком до традиційних методів, прийнятих в Україні, але, на жаль, відсоток їх використання ще досить низький. Тому варто не забувати, що соціальні мережі – це величезна база потенційних співробітників, яку просто необхідно навчитися використовувати ефективно.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Семенченко А. В.

Література: 1. Писаревская А. И. Процесс внутреннего рекрутинга: этапы и оценка эффективности. URL: http://eprints.kname.edu.ua/37161/1/268.pdf. **2.** Носкова К. А. Социальные сети как инструмент управления человеческим капиталом. URL: http://human.snauka.ru/2013/02/2326. **3.** Social Networks in Modern Recruiting. URL: http://mediascope.ru/?q=node/1093. **4.** Гаврилюк В. С. Поисковые и семантические технологии в рамках бизнес-процессов HR отдела. URL: http://www.slideshare.net/SemanticForce/hr-15281318. **5.** Мінченко А. С. Українці в соціальних мережах: нове дослідження від Яндекса. URL: http://watcher.com.ua/2014/08/21/ukrayintsi-v-sotsialnyh-merezhah-nove-doslidzhennya-vid-yandeksa/. **6.** Коротков С. В. Рекрутинг и социальные сети. URL: http://worknew.info/articles/candidate/rekrutyng_y_sotsyalnie_sety_54555.html.

THE PECULIARITIES OF THE FEMALE AND MALE LEADERSHIP STYLES

UDC 316.46

Y. Chala

The 3-d year student

of the economics and law faculty of KhNEU S. Kuznets

Annotation. *The article deals with the main characteristics of leadership. The basic features of the female and male leadership styles are discussed on the example of well-known leaders as Oprah Winfrey and Jeff Bezos.*

Keywords: *leader, leadership style, female leadership style, male leadership style.*

Анотація. *Обґрунтовано основні риси лідерства у діловій сфері. Виокремлено особливості жіночого та чоловічого стилів лідерства, які розглянуто на прикладах відомих бізнес-лідерів, а саме Опри Вінфрі та Джефа Безоса.*

Ключові слова: *лідер, стиль лідерства, жіночий стиль лідерства, чоловічий стиль лідерства.*

Аннотация. *Обоснованы основные черты лидерства в деловой сфере. Выделены особенности женского и мужского стилей лидерства, рассмотренные на примерах известных бизнес-лидеров, а именно Опры Уинфри и Джеффа Безоса.*

Ключевые слова: *лидерство, стиль лидерства, женский стиль лидерства, мужской стиль лидерств.*

It is generally acknowledged that leadership is a power of influencing and inspiring people to achieve common goals. It is an ability to make their work more comfortable and effective in a team. Any association of people needs a leader, a person who will unite all members into a single body, who will select the main vector of development. Leadership is important for every company, especially nowadays. It is topical to research such modern phenomena to understand its impact on business and our lives as well.

A great contribution to the sphere of leadership was made by different scholars such as: Barry Z. Posner (a scientist who explored positive leadership traits that leads to successful leaders) [1]; Warren Bennis (a pioneer of the contemporary field of leadership studies) [2]; Stephen R. Covey (a well-known author of such books as «Principle Centered Leadership», «The 8th Habit» etc) [3]; James MacGregor Burns (a scientist well-known for his contribution to the transactional, transformational, aspirational, and visionary schools of leadership theory) [4]; Ronald Heifetz (a practitioner and teacher of leadership focusing on the ways how to build adaptive capacity in societies, businesses and nonprofits) [5]. Despite a wide range of research works, this topic remains scantity studied and actual.

The aim of this article is the analysis of the peculiarities of female and male leadership styles on the examples of two modern leaders.

To achieve this aim the following objectives are set: to consider the key terms such as «leader» and «leadership»; to describe the gender differences in leadership; to compare different styles of leadership on the examples of Oprah Winfrey and Jeff Bezos.

It is worth to notice that the term leader is defined by a person or thing that holds a dominant or superior position within its field, and is able to exercise a high degree of control or influence over others [6]. Leadership involves: establishing a clear vision, sharing that vision with others so that they will follow willingly, providing the information, knowledge and methods to realize that vision, and coordinating and balancing the conflicting interests of all members and stakeholders [7].

It is important to understand that all teams, communities and organizations need a leader, because without effective leadership such organization will have future in chaos and failure. However leadership is not a list of irrefutable rules. It is pure art. And each leader chooses what will be the basis of his personal leadership style.

All people are different. One of the most noticeable differences is the gender difference. Men and women work in a different way especially in the sphere of management. So, there are two gender leadership styles. Each of them has specific advantages and disadvantages.

The fact is that it is possible to give just a generated description. In practice there are no limits in mixing these characteristics and both women and men could manage with the principles of another gender. So, to find out the answer who is better leader, let us consider generalized specific features of both leadership styles (тbl. 1).

© Y. Chala, 2017

Table 1

Main characteristics of female and male leaders

Female	Male
Transformational Transformational leaders establish themselves as role models by gaining followers' trust and confidence [8].	Transactional Leader establishes give-and-take relationships that appeal to subordinates' self-interests [8]
Prefer Flat Organizational Structures It allows for a more collegial atmosphere	Prefer Hierarchical Structure It allows for easier role clarity and delegation of authority
Mentoring and Training Others	Focus on Performance Focusing on doing one's best is what all organizations strive for
Promote Cooperation and Collaboration	Like to Create Competition
Indirect Communication This can allow a team member to use his/her knowledge and experience to complete a given task [9]	Direct Communication A leader clarifies subordinate responsibilities and provides precise instruction for what they are looking for [9]

Indeed, after describing all the characteristics it is easy to see that both leadership styles have its own unique features. Each gender tendency has its own advantages and disadvantages. To generalize: leadership style that incorporates nuances of both tendencies would be ideal [9].

According to these arguments let us compare different styles of leadership on the examples of Oprah Winfrey and Jeff Bezos.

Table 2

Leadership styles

Oprah Winfrey [10]	Jeff Bezos [11]
1. She strategically selects members of her team	1. Prefers a small group or team
2. She values excellent mentorship and sure that leaders need guidance too from trusted mentors and industry insiders	2. Bezos believe that entrepreneurs need to invent things
3. She values her customers. In the business world, clients bring in the profit. Oprah recognizes this and shows her appreciation to her viewers	3. He focuses on customers. Instead of wasting his time competitors, he diverts his attention on customer satisfaction
4. She strategically extends her brand. There is one important leadership trait that transformational leaders share; they are focused on the one thing they have mastery and expertise over. Media is where she excels at	4. He thinks that it is important to think long term. When Bezoz started Amazon in 1994, he already knew the importance of the internet and the role it will play in the lives of people
5. She dreams big. She always believed that she can turn her dreams into a reality and, with confidence in her abilities, she found the ultimate success – from talk show host to owner of an entire network	5. He knows his passion and believes that sometimes we need to wait for the right time

It goes without saying that both Oprah Winfrey and Jeff Bezos are the examples of successful leaders. It is absolutely clear that if we want to achieve success in leading people, we have to create our personal style according to our inherit skills, sphere of work, goals etc. Just combination of these features could help to become a great leader.

To sum it up, there is always competition between people's stereotypes according to their attitude about female and male leadership. Traits of different leadership styles show us two opposite approaches that help to lead people to success. All these facts show us that women and men think differently and that both leadership styles aren't ideal or bad. Everything depends on the personal goals and strengths of leader. Representatives of both sexes can become incredibly successful leaders.

Supervisor – Doctor of Pedagogicals, Professor Borova T. A.

Literature: 1. Barry Z. Pozner (academic). URL: https://en.wikipedia.org/wiki/Barry_Posner_(academic). **2.** Warren Bennis. URL: https://en.wikipedia.org/wiki/Warren_Bennis. **3.** Stephen Covey. URL: https://en.wikipedia. org/wiki / Stephen_Covey. **4.** Pride A. James MacGregor Burns. URL: https://en.wikipedia.org/ wiki/James_MacGregor_ Burns. **5.** Ronald Heifetz. URL: https://en.wikipedia. org/wiki/Ronald_Heifetz. **6.** Leader. Business Dictionary. URL: http://www.businessdictionary.com/definition/leader.html. **7.** Leadership. Business Dictionary. URL: http://www. businessdictionary.com/definition/leadership.html. **8.** Eagly A., Carli L. Women and the Labyrinth of Leadership. URL: https://hbr.org/2007/09/ women-and-the-labyrinth-of-leadership. **9.** Krinzman B. A Review of Gender Leadership Styles: Common Traits in Men Vs. Women. URL: http://www.helioshr. com/2015/06/a-review-of-gender-leadership-styles-common-traits-in-men-vs-women. **10**. Chris J. 8 Oprah Winfrey Leadership Style Secrets. URL: http://www.

josephchris.com/8-oprah-winfrey-leadership-style-secrets. **11.** Chris J. 8 Jeff Bezos Leadership Style Secrets. URL: http://www.josephchris.com/8-jeff-bezos-leadership-style-secrets.

ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНИХ РИЗИКІВ СВІТОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 658.011.3

Чалий В. В.

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

Анотація. *Розглянуто основні ризики світових підприємств. Наведено їх порівняльну характеристику та виявлено основні відмінності. Запропоновано основні шляхи зниження ризиків на підприємствах у сучасних ринкових умовах.*

Ключові слова: *ризик-менеджмент, оцінка ризику, економічний ризик.*

Аннотация. *Рассмотрены основные риски мировых компаний. Представлена их сравнительная характеристика, и выявлены основные различия. Предложены основные пути снижения рисков на предприятиях в современных рыночных условиях.*

Ключевые слова: *риск-менеджмент, оценка риска, экономический риск.*

Annotation. *The article deals with the main risks of world enterprises. Their comparative characteristics are presented and the main differences are revealed. And also the main ways of reduction of risks at enterprises in the modern market conditions are offered.*

Keywords: *risk management, risk assessment, economic risk.*

Спад ВВП, збільшення темпів інфляції і зростання безробіття, девальвація національної валюти, припинення виробництва та заморожування інвестиційних проектів, на жаль, стали невід'ємними супутниками й атрибутами сучасної українського бізнес-середовища.

Ризик-менеджмент являє собою найважливішу інноваційну форму управління, що дозволяє звести до мінімальних ризиках зовнішні та внутрішні несприятливі впливи на бізнес компанії [1].

У числі найбільш значущих українських дослідників ризику слід зазначити таких: М. Р. Дзагоєва [1], В. В. Вітлінський та С. І. Наконечний [2], К. В. Балдин [3], А. В. Шегда [4] та ін.

В. В. Вітлінський та С. І. Наконечний [2] у своїй книзі вперше в Україні навели визначення сутності ризику як об'єктивно-суб'єктивної категорії, що пов'язані з подоланням невизначеності.

Але питання, пов'язане зі зниженням економічних ризиків сучасних підприємств залишається актуальним і потребує подальшого дослідження.

Метою цієї статті є дослідження особливостей управління ризиками на світових підприємствах і виявлення основних шляхів їх зниження.

Згідно з дослідженням Allianz Global Corporate & Specialty (AGCS), який опитав більше 800 ризик-менеджерів і страхових експертів з більш ніж 40 країн. Картина ризиків для підприємств зазнала значних змін у 2016 році. Поки компанії стали менше турбуватися про вплив традиційних індустріальних ризиків, таких як стихійні лиха або пожежа, підприємств все більше хвилюють наслідки інших руйнівних подій, запеклої конкуренції на їх ринках та кіберінцидентів.

На діаграмі нижче зображені основні ризики світових підприємств у 2015 та 2016 рр. згідно з Allianz Global Corporate & Specialty (AGCS) [4; 5].

© Чалий В. В., 2017



Рис. 1. **Основні ризики світових підприємств за 2015 і 2016 рр.**

Перше місце займає традиційний індустріальний ризик – перерву в виробництві та постачанні (53 %), але кібер-ризики (40 %), зміни в законодавстві (31 %) і політичні ризики (17 %) набувають все більшої значущості.

На другій діграмі зображені основні ризики українських підприємств у 2015 р. та 2016 р. згідно з Allianz Global Corporate & Specialty (AGCS) [4; 5].

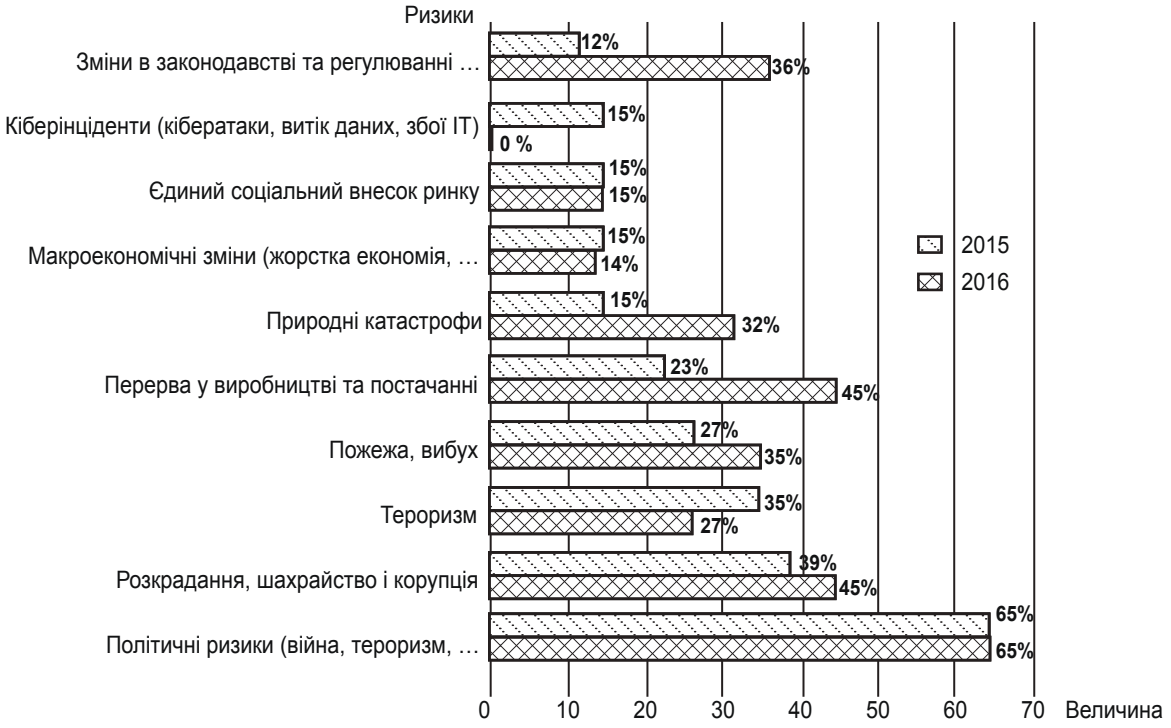


Рис. 2 **Основні ризики українських підприємств за 2015–2016 рр.**

В Україні у 2015–2016 рр. перше місце в рейтингу займає політичний ризик. Хотілося б зазначити, що значно зріс у нашій країні ризик злочинів у сфері комп'ютерних технологій і збоїв в IT-системах, адже цей вид ризику раніше не входив до десятки найвпливовіших.

З наведених вище діаграм видно, що у країнах європейського континенту перерва у виробництві і ланцюжку поставок залишається головним ризиком для підприємств, тоді як в Україні це політичний ризик. Як і в Україні, так і в країнах Європи присутні тенденції у ризиках, що пов'язані зі змінами в законодавстві та кіберінцидентами.

Отже, всі зацікавлені країни повинні створити системи безпеки, а також повинні обмінюватися знаннями та досвідом для того, щоб ідентифікувати й оцінювати джерела загроз. Відокремлені раніше знання слід об'єднати в єдиний аналітичний центр, де фахівці будуть мати можливість у повному обсязі вивчити ризик.

При цьому ситуація з Україною йде значно радикальніше, ніж із країнами Європи. Події в Україні спровокували зростання ймовірності виникнення таких ризиків, як тероризм і макроекономічні зміни. Не слід забувати і про корупцію.

Формування системи ризик-менеджменту покликане забезпечити високу ефективність прийняття управлінських рішень для досягнення стратегічних і тактичних цілей підприємства. Використання в господарській практиці підприємств алгоритму управління ризиками дає змогу скоригувати стратегію розвитку з урахуванням ступеня ризику, підвищити результативність їх функціонування.

Напрямом подальших досліджень буде запропонована модель зниження рівня економічних ризиків для українських підприємств.

Науковий керівник – д-р. екон. наук, професор Гонтарева І. В.

Література: 1. Дзагоева М. Р. Механизм комплексной оценки и управления рисками предприятий промышленности: монография. М., 2014. 120 с. **2.** Вітлінський В. В., Наконечний С. І. Ризик у менеджменті. Київ: Борисфен-М, 1996. 336 с. **3.** Балдин К. В. Риск-менеджмент: учеб. пособие. М.: Эксмо, 2006. 368 с. **4.** Шегда А. В. Ризики в підприємництві: оцінювання та управління: навч. посіб. Київ: Знання, 2008. 271 с. **5.** Allianz опубликовал «Барометр рисков» и назвал глобальные риски компаний Европы, Украины и в 2015 году. URL: http://www.allianz.ru/ru/press/news/article22418856. **6.** Барометр рисков Allianz 2016. URL: http://www.agcs.allianz.com/assets/PDFs/Reports/AllianzRiskBarometer2016.pdf.

ЕЛЕКТРОННА КОМЕРЦІЯ. ПЕРСПЕКТИВИ ЇЇ РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

УДК 658.8-028.27(477)

Черкасова Є. О.

Студент 1 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Статтю присвячено сфері підприємництва, яка виникла відносно нещодавно та набула стрімкого розвитку, як в Україні, так і у всьому світі, – електронній комерції. Проаналізовано стан електронної комерції як перспективного методу ведення бізнесу, виявлено її переваги та недоліки, а головне – визначено фактори, які гальмують розвиток ринку e-commerce в Україні. Рекомендовано заходи щодо поліпшення ситуації із залученням економічних суб'єктів до електронної торгівлі.*

Ключові слова: *електронна комерція, електронний бізнес, онлайн-продаж, розвиток торгівлі, інтернет-технології, інтернет-магазин.*

Аннотация. *Статья посвящена сфере предпринимательства, которая возникла относительно недавно и получила стремительное развитие, как в Украине, так и во всем мире, – электронной коммерции. Проана-*

© Черкасова Є. О., 2017

лизировано состояние электронной коммерции как перспективного метода ведения бизнеса, выявлены ее преимущества и недостатки, а главное – определены факторы, тормозящие развитие рынка e-commerce в Украине. Рекомедованы меры по улучшению ситуации.

Ключевые слова: *электронная коммерция, электронный бизнес, онлайн-продажи, развитие торговли, интернет-технологии, интернет-магазин.*

Annotation. *his article is devoted to the side of entrepreneurship that has appeared not long ago and has developed rapidly in Ukraine and all over the world, electronic commerce, this article gives the analysis of e-commerce and describes it as the worth-while method to be lead in business, it also reveals its advantages and disadvantages but mainly it gives us the identified factors that impede the development of e-commerce market in Ukraine and make unable to improve the situation and attract economic agents to arise commerce.*

Keywords: *e-commerce, e-business, online sales, trade development, internet technology, online store.*

З початку XXI ст. спостерігається тенденція зміщення грошових потоків у сферу електронного бізнесу – e-commerce. Глобальний ринок електронної комерції щорічно зростає, а інтернет-технології все більше впливають на світові економічні процеси. Вони дають можливість фірмам вийти на світовий ринок, розширити канали збуту, поєднують постачальників і покупців у єдину систему. Електронний бізнес став одним із наймогутніших сегментів національних економік у промислово-розвинутих країнах. Можна зробити проміжний висновок, що суспільство переходить на якісно новий етап розвитку, де визначальну роль відіграє інформація. Не виключено, що саме електронна комерція у майбутньому призведе до створення абсолютно нових моделей ринкових відносин і навіть абсолютно нової економіки. У цьому контексті одним із найголовніших завдань сьогодення для України є інтеграція в систему міжнародної електронної торгівлі та поліпшення стану e-commerce в різних сферах економічної діяльності, адже у сучасному світі саме це є запорукою економічного зростання країни. Як свідчать результати термінологічного дослідження, сутність терміна «електронна комерція» (Electronic Commerce) кардинально змінювалася протягом останніх тридцяти років. Спочатку він означав використання спеціальних технологій для пересилання рахунків-фактур або замовлень на покупку в електронному вигляді [1]. З часом значення терміна розширювалося: кредитні карти та телефонний банкінг, які з'явилися в світі в 80-ті рр. XX ст., також були однією з форм електронної комерції. І, нарешті, в еру розвитку Інтернету цей термін доповнився таким поняттям, як «Web-торгівля». У сучасному розумінні Електронна комерція (Е-комерція) – це електронна економічна діяльність, яка забезпечує повний цикл бізнес-процесів і ділових операцій, які містять у собі замовлення товарів або послуг, їх доставку, проведення платежів та інші угоди, які передбачають використання сучасних інформаційних технологій і комунікаційних середовищ із метою забезпечення найбільш високої економічної ефективності, порівнюючи з традиційними видами комерції [1].

Дослідженням ринку електронної комерції та впливу інформаційних технологій на економіку займалися такі економісти, як М. Макарова, Н. Меджибовська, Т. Затонацька, В. Плескач, О. Чубукова, І. Успенський, А. Одарченко та ін. [2; 3].

Загалом електронна комерція – це ведення бізнесу в онлайн-режимі, яке, згідно з [4] присутнє сьогодні . в таких сферах: прямі продажі товарів і послуг; банківська справа та фактурування (платіжні системи); безпечне розміщення інформації; корпоративні закупівлі.

Прямий продаж – це найдавніший вид електронної комерції, який є першим кроком до складніших комерційних операцій для багатьох підприємств. Завдяки ринку електронної комерції споживачі та представники малого бізнесу можуть зекономити час і кошти, проводячи такі банківські операції, як купівля-продаж акцій, облігацій, сплата рахунків і проведення транзакцій між ними через Інтернет.

Електронна комерція має багато переваг, однак існують і недоліки. Основними перевагами електронної комерції для підприємців є: оперативність отримання інформації (особливо при проведенні міжнародних операцій); зниження невиробничих витрат; розширення числа покупців при незмінних торгових площах. Через це значно знижуються витрати, пов'язані з обміном інформацією, за рахунок використання більш дешевих засобів телекомунікації; забезпечуються більша відкритість компаній до споживачів та полегшення взаємодії з обслуговуючими банками та партнерами. З іншого боку, і це – «мінус», підвищується ризик крадіжок при торгівлі через Інтернет (несплата покупки), підприємець може зазнавати додаткових витрат за впровадження системи, з'являється загроза завдання збитків хакерами.

Тепер перейдемо від загальних проблем електронної комерції – до суто національних. Сфера електронної комерції в Україні сьогодні знаходиться на початковому етапі розвитку, водночас має значний потенціал. Ринок електронної комерції в Україні, за даними Ekos Global, у 2014 р. становив 1,6 млрд дол., (для порівняння у Польщі – 4,7 млрд дол., у Росії – 17,5 млрд дол.).

За останні п'ять років електронна торгівля стала чинником глобального значення. В Україні в мережі Інтернет функціонує більше 1500 електронних магазинів, динаміка продажів приведена на діаграмі (рис. 1). За 2016 р.

Україна випередила інші європейські країни за таким показником, як темпи зростання продажів в Інтернеті – для нашої країни цей показник склав 35 % , що можна побачити на рис.1 [5].

Причому 67 % українських інтернет-користувачів відвідують сайти, які працюють у сфері електронної комерції. В трійку найпопулярніших e-commerce сайтів України входять [6]: OLX.ua (40,4 %користувачів); Rozetka.com.ua (32,5 %); Prom.ua (26,5 %).

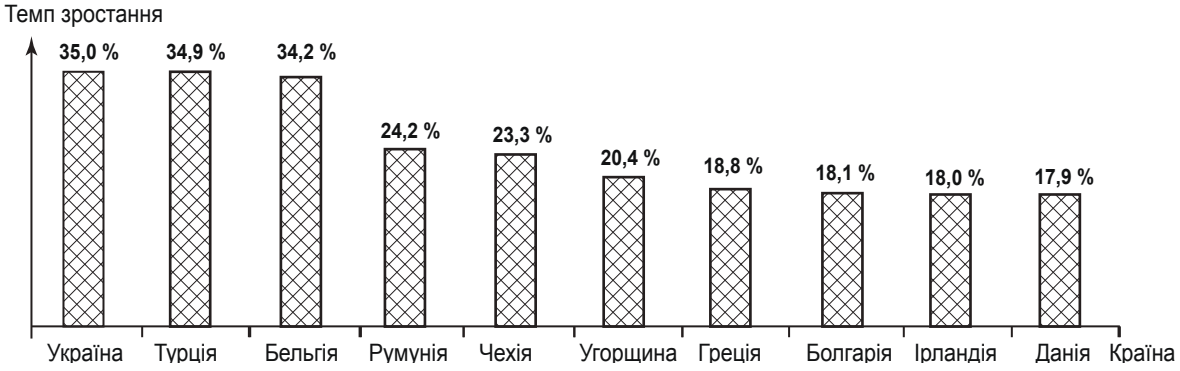


Рис. 1. **Темп зростання продажів в Інтернеті. Українська асоціація директ маркетингу** [5]

Важливу роль у зростанні онлайн-продажів також відіграє проникнення Інтернету безпосередньо в регіони України. За даними компанії EY, цей показник за 2015 р. порівняно з 2014 р. збільшиться з 46 % до 49 %. Інакше кажучи, робити покупки онлайн теоретично зможуть ще півтора мільйона громадян. Стрімко зростає проникнення Інтернету і в сільській місцевості. Зараз більше 60 % людей, які проживають у сільській місцевості, мають доступ до мережі. Як свідчить динаміка, темпи розповсюдження Інтернету в Україні в 2016 р. значно прискорилися, про що свідчить рис. 2 [6].

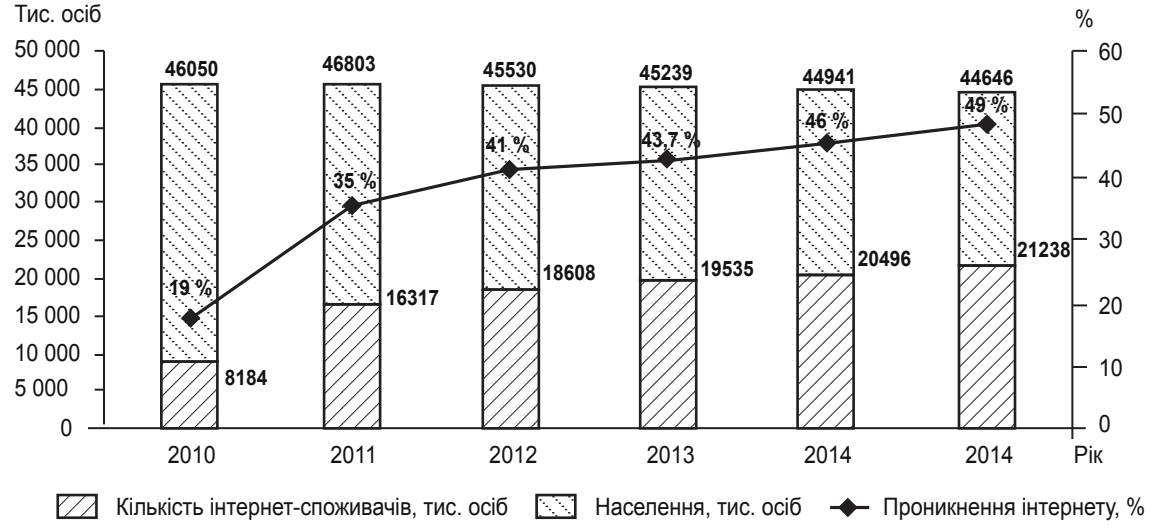


Рис. 2. **Ринок електронної комерції України, EY** [6]

Однак, порівнявши вищевказані статистичні дані з ситуацією в країнах західної Європи та США, можна зробити ще один проміжний висновок, що електронна комерція в Україні розвинена недостатньо. Цьому є такі причини, як невисокий рівень життя, недостатній рівень розвитку ринкових відносин у більшості секторів економіки, що не стимулює впровадження прогресивних високоефективних інформаційних технологій; низька платіжна спроможність населення, що не сприяє збільшенню користувачів мережі; недостатній рівень розвитку телекомунікаційної інфраструктури. До того ж спектр товарів і послуг, доступних через мережу, є недостатньо широким.

Значний вплив на це, згідно з [2], справляє низький рівень безпеки при здійсненні оплати кредитною карткою. Обдурити при проведенні платежу кредитною картою через Інтернет легше, ніж при купівлі товару в звичайному магазині. Висока вартість володіння електронним магазином спричиняє завищені ціни в електронних магазинах. Сьогодні створити повноцінний магазин, прив'язаний до системи обліку реальної фірми, можуть лише великі компанії, тому що комплекс послуг може коштувати від 2 до 50 тис. дол. США. Ще одним із важ-

ливих факторів впливу є менталітет народу. Адже громадяни України, перш ніж щось купити – електротехніку чи мобільний телефон, мають бажання це протестувати власноруч. Гальмування розвитку електронної комерції спричиняє відсутність вичерпної нормативно-правової бази з питань розвитку Інтернету, інформаційних ресурсів та інтелектуальної власності, малоефективна система захисту прав інтелектуальної власності. Для вирішення цього питання, у 2015 р. було прийнято Закон України «Про електронну комерцію», який має усунути багато практичних проблем і відкриє нові можливості для розвитку ринку [7].

Результати аналізу доводять, що двигунами розвитку e-commerce в Україні мають стати заходи щодо активного включення України в міжнародний електронний бізнес:

– активне впровадження базового устаткування, комп'ютерів і телекомунікацій, у тому числі й у сільській місцевості, що забезпечить розширення комп'ютерної грамотності населення і належний рівень розвитку інфраструктури;

– стимулювання швидкого розвитку інфраструктури мережі: розвиток інтернет-магазинів, мережних бізнес-структур, операторів мережі та створення декількох великих вітчизняних інтернет-порталів;

– навчання професійним і загальним навичкам роботи в Інтернеті на всіх рівнях освітньої системи, включаючи держслужбовців;

– розвиток внутрішнього споживчого ринку, підвищення купівельної спроможності шляхом досягнення стабільного економічного зростання;

– розробка ефективної системи захисту прав інтелектуальної власності;

– створення банку державної статистичної інформації, яка стосується електронної комерції в Україні. Це значно розширить можливості аналізу та прогнозування тенденцій розвитку Е-комерції. Отже, електронна комерція є одним із найбільш динамічних і прогресивних секторів економіки, який передбачає нові способи виробництва, перерозподілу та збуту товарів і послуг [8]. Розвиток електронної-комерції є надзвичайно важливим завданням для України, оскільки він дасть змогу багатьом українським фірмам вийти на світовий ринок. Але в умовах зростаючого ринку і конкуренції, що посилюється, необхідно постійно бути в курсі тенденцій галузі. Тому своєчасне виявлення та оперативне вирішення проблем, які гальмують розвиток електронної комерції, допоможе Україні не відставати від більш економічно розвинених країн світу і дасть змогу поліпшити не лише стан e-commerce, а й економіки країни в цілому.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Колесниченко І. М.

Література: 1. Палеха Ю. І., Горбань Ю. І. Інформаційний бізнес. Київ: Ліра-К, 2015. С. 393–452. **2.** Меджибовська Н. Перспективи розвитку електронного бізнесу в Україні. *Економіка України.* 2003. № 6. С. 36–41. **3.** Бариць-ка Л. Включення України в інтеграційні процеси міжнародної електронної торгівлі. *Економіст.* 2002. № 9. С. 24–27. **4.** Электронная коммерция: учеб. пособие. М.: НТЦ "Фиорд-Инфо", 2002. 271 с. **5.** Інтернет Асоціація України. URL: http://inau.ua/. **6.** Ринок електронної комерції України // EY. URL: http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets /ey-ukranian-e-commerce/$FILE/ey-ukranian-e-commerce.pdf. **7.** Про електронну торгівлю: Проект Закону України від 12.09.2006 № 2137 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: w1.c1.rada.gov.ua /pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=37033&pf35401. **8.** Європейська інтеграція та євроатлантичне співробітництво України: навч. метод. комплекс/розроб. Д. І. Дзвінчук, М. П. Баран, А. В. Мазак. Івано-Франківськ, 2013. 76 с.

ФІНАНСОВА БЕЗПЕКА ЯК ОСНОВА СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

УДК 336:351.746.1(477)

Чернічкіна А. В.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Виділено загрози, які впливають на рівень сучасної фінансової безпеки держави. Проаналізовано причини їх виникнення та динаміку прояву на сучасному етапі розвитку держави. Запропоновано шляхи усунення наявних загроз і збільшення рівня фінансової безпеки України.*

Ключові слова: *фінансова безпека держави, економічна безпека, ризики, засоби безпеки, тіньова економіка.*

Аннотация. *Выделены угрозы, влияющие на уровень современной финансовой безопасности государства. Проанализированы причины их возникновения и динамика проявления на современном этапе развития государства. Предложены пути устранения имеющихся угроз и увеличения уровня финансовой безопасности Украины.*

Ключевые слова: *финансовая безопасность государства, экономическая безопасность, риски, средства безопасности, теневая экономика.*

Annotation. *Highlighted the threats that affect the level of the current financial security. Analyzes their causes and dynamics of the manifestation at the present stage of development. The ways of eliminating existing threats and increase financial security of Ukraine.*

Keywords: *financial security of the state, economic security, risks, facilities of security, shadow economy.*

В сучасних умовах економіка України лише перебуває на шляху до становлення ринкової економіки. Вагомою перепоною для досягнення поставленої мети є зростання загроз економічної і фінансової безпеки держави. Беручи до уваги масштабність і тривалість кризових явищ, їх вплив на фінансовий сектор української економіки, потрібно розробити нові підходи до побудови системи фінансової безпеки нашої країни.

Теоретичні аспекти фінансової та економічної безпеки держави досліджували такі вчені, як: О. І. Барановський, В. М. Вершинін, М. М. Єрмоленко, А. В. Колосов, Г. В. Назарова [1], Є. В. Попов, О. І Савицька, Т. Б. Кузенко, О. В. Грачов, О. Ю. Литовченко та ін.

Метою статті є дослідження сутності фінансової безпеки держави, виявлення загроз, котрі впливають на її рівень і розробка напрямів для зміцнення компонентів фінансової безпеки в стратегічному курсі.

Основним критерієм забезпечення національної безпеки будь-якої держави є рівень розвитку її економіки. На сьогодні фінансові можливості та розвиток економіки України є обмеженими, що було спричинено вагомим обсягом внутрішнього та зовнішнього бору України, повільним розвитком фондового ринку, постійним зростанням інфляції, низьким рівнем інвестицій у національне виробництво та необхідністю регулювання тіньового сектору України. Всі ці обставини змушують замислитися над рівнем фінансової безпеки України, адже вона є основною складовою економічної безпеки – стану національної економіки, який дає змогу зберігати стійкість до внутрішніх і зовнішніх загроз, забезпечувати високу конкурентоспроможність у світовому економічному середовищі, і характеризує здатність національної економіки до сталого та збалансованого зростання [2].

Фінансова безпека держави досягається шляхом проведення ефективної фінансової політики з урахуванням умов та правил прийнятих стратегій і програм у всіх сферах життя держави. Тому для стабільного розвитку України необхідно мінімізувати вплив зовнішніх і внутрішніх загроз, які гальмують процес формування фінансової та економічної безпеки держави. До складових фінансової безпеки відносять такі складові, як: бюджетна, боргова, податкова, грошово-кредитна, банківська, інвестиційна та валютно-курсова безпека [3]. В кожному секторі фінансової безпеки існують наявні загрози, котрі підлягають моніторингу. Для цього виділяють індикатори виявлення загроз по кожній складовій фінансової безпеки (рис. 1) [4, с. 77].

Згідно з рис. 1 однією з найбільших загроз фінансової безпеки України є катастрофічний розмір державного боргу. За інформацією Міністерства фінансів України станом на 31.09.2016 року державний борг складав 66,59 млрд дол. США, гарантований борг – 9,4 млрд дол. США.

© Чернічкіна А. В., 2017

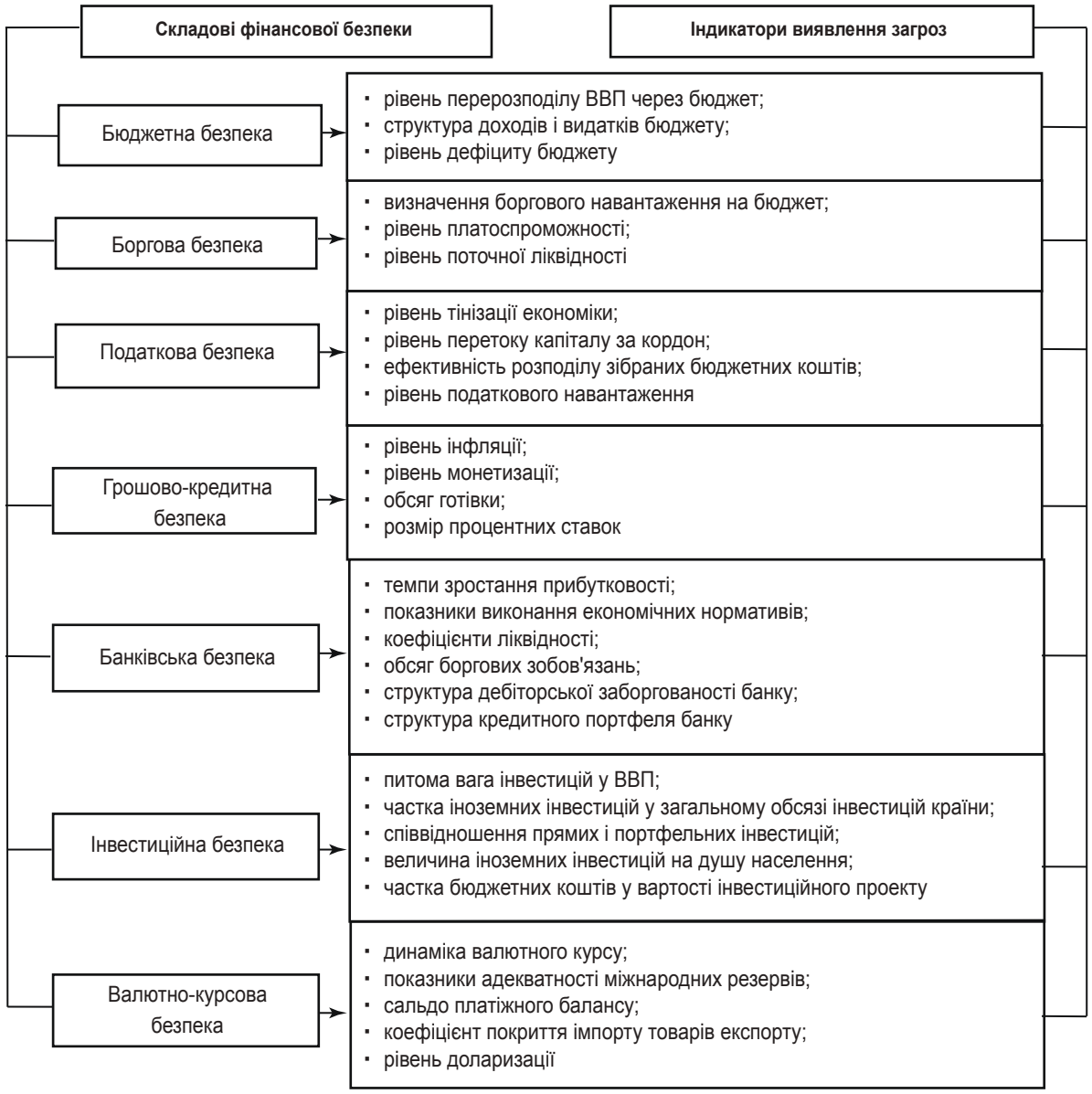


Рис. 1. **Індикатори виявлення фінансових загроз**

Найбільша заборгованість за позиками, одержаними від міжнародних фінансових організацій, складає 5,38 та 5,08 млрд дол. США, що належать Міжнародному Валютному Фонду та Міжнародному банку реконструкцій та розвитку. Черговий транш, що надійшов до Національного банку України 16 вересня 2016 року від МВФ, збільшує державний борг на 1 млрд дол. США [5].

Борг держави зумовлює утворення дефіциту бюджету, оскільки отримані доходи не завжди спроможні скоротити поточні витрати. Для покриття поточних боргів держава вдається до емісії, додаткових запозичень, що дають можливість покриття дефіциту бюджету, забезпечить стримування інфляції, поліпшить касове виконання бюджету та сприятиме стабілізації фінансів у країні. Проте надмірне використання запозичених коштів у довгостроковому періоді не може принести позитивних наслідків, адже запозичення та відсотки по них можуть стати основою фінансової піраміди, зростання якої загрожуватиме фінансовій безпеці країни.

На фінансову безпеку та стабільність країни впливає також рівень інфляції. Адже інфляція – це явище, яке характеризує економічну систему країни, її роль у суспільному поділі праці та грошовому обігу. Поява інфляції свідчить про виникнення фінансових негараздів, які потребують негайного втручання, передусім з боку офіційних державних структур. На зростання інфляції в Україні впливає не лише зростання цін, але й зростання заборгованості по заробітних платах, соціальних виплатах тощо. Якщо не вживати заходів для зниження цього явища, то для держави неминучим є банкрутство і крах фінансової системи.

Для того щоб вирішити проблему з інфляцією в Україні, необхідно перебудувати економіку, забезпечити конкурентоспроможність вітчизняної продукції, підвищити енергоефективності та залучити інвестиції в економіку. На сьогодні інвестиційний клімат перебуває в негативному становищі (рис. 2) [6]. Це пов'язано з політичною нестабільністю та недосконалістю законодавчої влади.

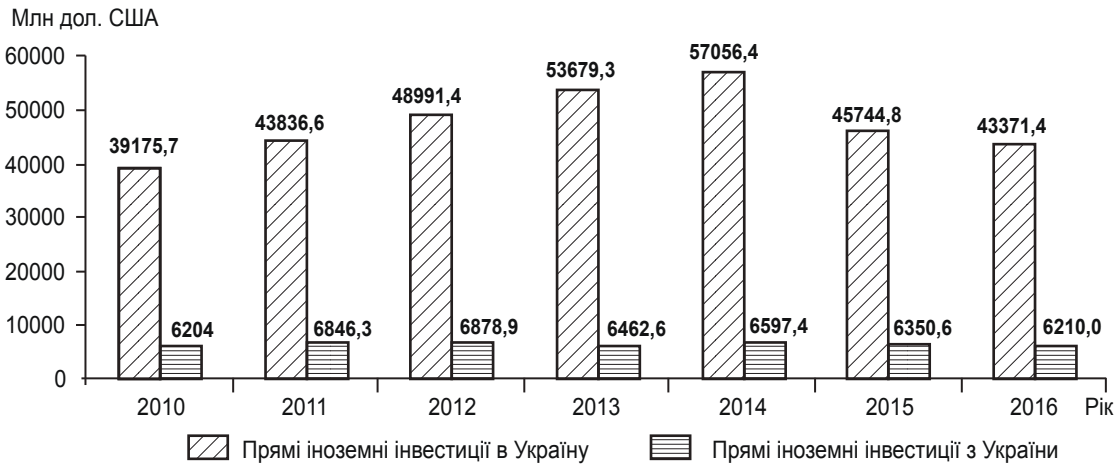


Рис. 2. **Обсяг прямих іноземних інвестицій за 2010–2016 рр.**

Згідно з рис. 2 на початок 2016 року в економіку України іноземними інвесторами було вкладено 43,4 млрд дол. США прямих іноземних інвестицій (акціонерного капіталу), що становить 94,8 % обсягу інвестицій відповідного періоду 2015 р. Інвестиції спрямовуються у вже розвинені сфери економічної діяльності. На підприємствах промисловості зосереджено 31,5 % загального обсягу прямих інвестицій в Україну, в установах фінансової та страхової діяльності – 25,9 % [6; 9].

Необхідним процесом для забезпечення процесу капітальних вкладень є цілеспрямоване інвестиційне використання коштів від приватизації державного майна. Розрізняють такі головні напрями активізації інвестиційного процесу [7; 8]: удосконалення законодавства про власність і земельного законодавства, активізація інвестиційної діяльності населення та фінансових посередників, удосконалення ринку нерухомості. На фінансові безпеку впливає ефективність податкової безпеки, котра повинна ефективно поєднувати інтереси платників податків та фіскальні інтереси держави, надмірне підвищення норм оподаткування призводить до збільшення тіньової економіки, зростання нелегального бізнесу, масового ухилення від сплати податків, що значно скорочує податкову базу.

Використовуючи зарубіжний досвід, можна запропонувати систему заходів стосовно зміцнення фінансової безпеки України, тим самим стабілізувати економіку в цілому. Уряду необхідно провести такі заходи: стримувати зростання інфляції за допомогою збалансування грошового та товарного ринків; установити «плаваючий» валютний курс національної валюти з метою припинення девальвації гривні; зменшити негативне сальдо торговельного балансу України; наблизити ставки за кредитними ресурсами до рівня європейських країн; проводити оптимальну податкову політику.

Таким чином, з урахуванням поглиблення кризового становища економіки України уряду необхідно зробити переоцінку всіх показників із точки зору фінансової безпеки. Координація дій податкової, бюджетної та монетарної політики дозволить уникнути негативного впливу на економічну безпеку держави.

Науковий керівник – канд. екон. наук, викладач Касьмін Д. С.

Література: 1. Назарова Г. В. Інституціоналізм влади в управлінні корпораціями. *Наукові праці ДонНТУ.* Серія: економічна. 2006. Вип. 103-2. С. 136–141. **2.** Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розрахунку рівня економічної безпеки України: Наказ Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 29.10.2013 № 1277 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://cct.com. ua/2013/29.10.2013_1277.htm. **3.** Кузенко Т. Б., Мартюшева Л. С., Грачов О. В., Литовченко О. Ю. Фінансова безпека підприємства: навч. посіб. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2010. 304 с. **4.** Кравчук Н. Я., Колісник О. Я., Мелих О. Ю. Фінансова безпека: навч.-метод. посіб. Тернопіль: Вектор, 2010. 277 с. **5.** Офіційний сайт Міністерства фінансів України. URL: http://www.minfin.gov.ua/news/view/statystychni-materialy-shchodo-derzhavnoho-ta-harantovanoho-derzhavoiu-borhu-ukrainy_2016?category=borg. **6.** Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: http://www.ukrstat.

gov.ua. **7.** Радіонов Ю. Д. Фінансова безпека України: проблеми та шляхи забезпечення. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/11_2015/16.pdf. **8.** Фінанси: навч. посіб. URL: http://pidruchniki.com/13500826/finansi/investitsiyna_skladova_finansovoyi_bezpeki_derzhavi. **9.** Приховані тригери економічного зростання в країнах Вишеградської четвірки та в Україні: публікація проекту. URL: file:///C:/Users/Настя/Desktop/t_novaekonom_kaukra_ni.pdf.

РОЗВИТОК ЗЕЛЕНОГО ТУРИЗМУ В ХАРКІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

УДК 911.3

Чернозьомова К. О.

Магістрант 1 року навчання
факультету мінародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто сутність і стан сільського туризму в Харківській області, визначено фактори впливу на перспективу його розвитку та запропоновано першочергові заходи щодо забезпечення пріоритетності розвитку цього сегмента сфери туризму в регіоні.*

Ключові слова: *сільський зелений туризм, державне регулювання, сфера туризму, регіони, Харківська область, перспективи розвитку туризму.*

Аннотация. *Рассмотрены сущность и состояние сельского туризма в Харьковской области, определены факторы, влияющие на перспективу его развития, и предложены первоочередные меры по обеспечению приоритетности развития этого сегмента сферы туризма в регионе.*

Ключевые слова: *сельский зеленый туризм, государственное регулирование, сфера туризма, регионы, Харьковская область, перспективы развития туризма.*

Annotation. *The article deals with the nature and status of countryside tourism in the Kharkiv region, the factors of influence on its development prospects and proposed immediate measures to ensure the priority development of this segment of tourism in the region.*

Keywords: *countryside green tourism, government regulation, tourism, regions, Kharkov region, prospects for tourism development.*

Постановка проблеми. На сьогодні в Україні немає чіткого визначення понять про зелений (сільський, екологічний) туризм. Найчастіше дослідники об'єднують види туризму «сільський» або «зелений» у поняття «сільський зелений туризм», організований у сільському поселенні, де базовою точкою є сільська садиба з повним комплексом туристських послуг [2]. За останні десятиліття кількість туристів у світі неухильно зростала, за прогнозами фахівців, XXI століття буде століттям туризму, і до цього потрібно відповідно готуватися. Сьогодні найбільш динамічно зростаючим сектором світового туристичного господарства є сфера сільського зеленого туризму [10]. Сільський туризм має потенціал стати важливим чинником прогресивного збільшення надходження до бюджету, активізації розвитку інших виробничих галузей (наприклад, зв'язок, торгівля, транспорт, будівництво, сфера послуг).

Аналіз літератури. Окремі аспекти сільського зеленого туризму висвітлені у працях відомих учених у галузях права, історії, туризмознавства, соціології, економіки, зокрема: Ю. Алексєєва, В. Євдокименко, А. Корлоль, М. Лендєла, В. Мікловди, М. Пітюлича та інших дослідників. Цій галузі знань присвячено значну кількість робіт учених України, таких як Гетьман В., Гловацька В., Забуранна Л., Горішевський П. та ін. Незважаючи на те, що в останні роки зазначена тематика висвітлена в теоретичних і практичних дослідженнях, присвячених питанням розвитку сільського туризму в Україні, але на сьогодні проблематику цієї теми розглянуто недостатньо.

© Чернозьомова К. О., 2017

Постановка мети статті. Метою статті є виклад результатів дослідження можливостей сільського туризму в Харківській області.

Виклад основного матеріалу. Сільський зелений туризм розглядають як форму відпочинку на селі з широкими можливостями використання природного, матеріального та культурного потенціалу певних регіонів. Виділяють три різновиди сільського зеленого туризму в Україні [1].

Агротуризм – вид сільського зеленого туризму, як пізнавального, так і відпочинкового характеру, що пов'язаний з використанням підсобних господарств населення або земель сільськогосподарських підприємств, які тимчасово не використовуються в аграрній сфері. Цей вид може не мати обмежень у навантаженні на територію та в регламентуванні видів розважального від починку. Базою відпочинку на селі є капітальний житловий фонд садиб господарів і наявний рекреаційний потенціал: природний, історико-архітектурний, культурно-побутовий певної місцевості. Безсумнівно, справедливим є твердження, що екотуризм – науково-пізнавальний вид сільського зеленого туризму, характерний для сільських місцевостей і сіл, розташованих у межах територій національних парків, заповідних зон, природних парків тощо, де передбачено відповідні обмеження щодо навантажень на територію та регламентовано види розважального відпочинку [5].

Пріоритетність розвитку сільського зеленого туризму зумовлюється актуальністю вирішення соціально-економічних та екологічних проблем сучасного села в Україні. Особливо в умовах загальноекономічної світової кризи економічні, екологічні та соціальні проблеми села надзвичайно загострились. Таким чином, розвиток сучасного сільського зеленого туризму в Україні в цілому та в Харківському регіоні зокрема є актуальним. Цей туризм матиме такі позитивні наслідки у вирішенні соціально-економічних проблем села: розширить сферу зайнятості сільського населення, особливо молоді та жінок; дасть мешканцям села додатковий заробіток, задовольнить різноманітні потреби туристів; стимулює розвиток інфраструктури та сфери послуг: зв'язку, транспорту, торгівлі, харчування, служби побуту тощо; дасть можливість розвинути реалізацію продукції особистого підсобного господарства; спонукає до покращання благоустрою сільських садиб; підвищує культурно-освітній рівень сільського населення, формує позитивний вплив на збереження, відродження і розвиток місцевих народних звичаїв, промислів, пам'яток історико-культурної спадщини.

Міське населення також отримає усі переваги сільського зеленого туризму – аграрні сільські пейзажі, різноманітні природні ландшафти та краєвиди, традиційний селянський побут, екологічно чисті продукти харчування, знаходження у природному середовищі. Все це якнайкраще сприятиме відпочинку, відновленню фізичних і духовних сил людини.

Аналіз природно-рекреаційних ресурсів та історико-культурного потенціалу Харківської області демонструє широкий діапазон можливостей для організації різних видів туризму. Можна стверджувати, що Харківська область виступає на національному туристичному ринку як адміністративний, історико-культурний, промисловий, спортивний і діловий центр, а в регіоні туризм є одним із пріоритетних напрямів розвитку. Аналіз ресурсного забезпечення розвитку туризму в Харківській області та результати попередніх досліджень дозволяють стверджувати, що для регіону пріоритетними є [7]: перспективи, пов'язані з новими культурними та подієвими проектами, розвиток нових туристичних продуктів та інфраструктури в Харківській області, формування та розширення міжнародних звязків через заключення договорів із містами побратимами, тому що у Харківській області зосереджена певна кількість пам'яток, пов'язаних з перебуванням на території Слобідського краю багатьох європейських й азіатських етносів. Перш за все, це пам'ятки археології, що дозволяють, окрім іншого, розвивати популярний нині археологічний туризм.

Сільський і зелений туризм розглядається як найбільш перспективний напрям розвитку сільських територій, оскільки дозволить вирішити низку соціально-економічних проблем, може забезпечити збільшення реальних доходів селян за рахунок реалізації сувенірної продукції, розроблення туристичних маршрутів, надання екскурсійних і додаткових послуг тощо. Так, на території Харківської області діють більш ніж 20 агроосель, розташованих у Золочівському, Нововодолазькому, Зміївському та інших районах. Для активізації подальшого розвитку вказаного виду туризму на Харківщині впроваджена програма мікрокредитування підприємців, де одним із пріоритетів фінансування є підтримка саме сільського зеленого туризму.

Найважливішими складовими успіху цього напряму туризму є: красоти природних ландшафтів; розвинутість і доступність інфраструктури місцевості; імідж регіону – найкраща інформація про неї і свідоме бажання туриста відвідати саме її; ціна – коли спрацьовує принцип «дешевше та якісніше» [8]. На жаль, говорити сьогодні про стабільний, активний розвиток цього перспективного виду туризму на Харківщині важко. Це зумовлюється низкою причин: низькою якістю інфраструктури в сільській місцевості; відсутністю програм розвитку зеленого туризму, методичних матеріалів із правових та економічних засад у галузі зеленого туризму та підприємництва на селі; неосвіченістю у сфері туризму самих сільських жителів, необізнаністю місцевих адміністрацій щодо потенціалу та перспектив сільського зеленого туризму; занедбаністю сільських територій, великою кількістю стихійних сміттєзвалищ, іноді навіть серед пам'яток природи, архітектури тощо.

Висновки. Отже, перспективи для розвитку сільського зеленого туризму на Харківщині є. необхідна підтримка сільського зеленого туризму з боку обласних та місцевих органів влади, координація та обєднання їх дій в цій сфері, інформування сільського населення щодо перспектив розвитку зеленого туризму та створення можливості отримувати додаткову освіту з метою залучення до цього виду діяльності, розробка освітніх програм з основ зеленого туризму, видання довідкої та методичної літератури з питань сільського зеленого туризму, підготовка фахівців туристичного супроводу (екскурсоводів, інструкторів), сприяння формуванню позитивного туристичного іміджу того чи іншого сільського регіону тощо. Як висновок, слід зазначити, що упровадження дій щодо підтримки, розвитку зеленого туризму в Харківському регіоні сприятиме збереженню національної культури та розвитку сільської інфраструктури.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Наумік-Гладка К. Г.

Література: 1. Від трипільської культури до сучасності (відпочивайте в селах київщини): путівник-довідник /упоряд. О. В. Трачук. Київ: СПД Кравчук В. К., 2007. 336 с. **2.** Габчак Н. Сільський зелений туризм на Закарпатті. *Географія та основи економіки в школі.* 2007. № 6 (64). С. 39–41. **3.** Проблемні та перспективні аспекти туристичного бізнесу: тези доп. Міжнар. наук.-практ. конф. Харків: ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2008. 184 с. **4.** Федорченко В. К. Теоретичні та методичні засади підготовки фахівців для сфери туризму: монографія. Київ: Слово, 2004. 472 с. **5.** Мельниченко С. В., Єременко А. Ю. Соціально-економічне значення та проблеми розвитку сільського зеленого туризму в Україні. URL: http://www.ecologylife.ru/tyrizm-kurort/sotsialno-ekonomichne-znachennya-ta-problemi-rozvitku-silskogo-zelenogo-turizmu-v-ukrayini.html. **6.** В Україні активно розвивається зелений туризм, але немає відповідних законів. URL: www.aratta-ukraine.com/news_ua.php?id=2901. **7.** В Україні легалізують сільський зелений туризм. URL: http://agroua.net/news/news_12522.html. **8.** Розвиток сільського туризму в Україні: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Луганськ, 26–27 жовт. 2007 р.). URL: http://www.greentour. com.ua/ua/news/. **9.** Сільський зелений туризм: що це таке? URL: http://www.bucoda.cv.ua/tour/1/2_1.html. **10.** Ткачук В. І. Європейська парадигма сільського туризму в умовах диверсифікації сільської економіки. *Вісник Житомирського НАЕУ.* 2010. № 1. С. 25. **11.** Забуранна Л. К. Сільський туризм як чинник ефективного соціально-економічного розвитку сільських територій України. *Туризм сільський зелений.* 2012. № 1. С. 3–5.

ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

УДК 331.5-053.6(477)

Чупія А. Д.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто актуальні проблеми безробіття серед молоді, досліджено причини його виникнення. Визначено основні напрями регулювання молодіжної зайнятості на державному рівні. Запропоновано шляхи вирішення проблеми працевлаштування молоді.*

Ключові слова: *молодь, працевлаштування, ринок праці, зайнятість, безробіття.*

Аннотация. *Рассмотрены актуальные проблемы безработицы среди молодежи, исследованы причины его возникновения. Определены основные направления регулирования молодежной занятости на государственном уровне. Сформированы задачи по улучшению процесса трудоустройства молодых специалистов.*

Ключевые слова: *молодёжь, трудоустройство, рынок труда, занятость, безработица.*

© Чупія А. Д., 2017

Annotation. *The article discusses the current problems of youth unemployment, investigated its causes have been studied. The basic directions of regulation of youth employment at the state level. Some ways of solving the problem of youth employment are proposed.*

Keywords: *youth, job providing, labor market, employment, unemployment.*

Проблеми, пов'язані з розвитком ринкової економічної системи в Україні, вимагають активного формування ринку праці та забезпечення високого рівня зайнятості економічно активної частини населення, а особливо молоді. Бо саме завданням молоді є формування майбутнього української держави, її розбудови, зміцнення, виведення на нові економічні, наукові, культурні рівні.

Структурні зрушення, що відбуваються на сучасному етапі, у комплексі складних соціально-економічних проблем України, які пов'язані з трансформацією її економіки в ринкову, призводять до істотних негативних змін на ринку праці, у тому числі появи значних обсягів безробіття, соціальної незахищеності окремих категорій населення, зокрема молоді [4]. Тому метою статті є аналіз основних проблем безробіття молоді в Україні, а також визначення напрямів і пропозиції щодо підвищення рівня зайнятості серед молоді.

Дослідженням питань безробіття та працевлаштування молоді займаються такі вчені, як Д. Л. Богиня, О. А. Грішнова, Е. М. Лібанова, М. С. Мутяк, В. В. Онікієнко, С. І. Пирожков, В. О. Покрищук, Г. О. Радіонова, Г. В. Назарова та ін.

Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. У п. 2 ст. 43 Конституції України наголошено на тому, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності.

Оскільки основна причина безробіття серед молоді спричинена недостатньою кваліфікацією молодих робітників, можна сказати, що проблема майбутнього працевлаштування розпочинається тоді, коли молодий спеціаліст ще навчається та отримує «необхідний» рівень підготовки. На жаль, роботодавці та навчальні заклади поки що не стали повноцінними соціальними партнерами, котрі разом можуть вирішити питання якісної підготовки спеціалістів. Робота щодо узгодження навчально-планової документації з роботодавцями з метою відображення їх вимог до змісту теоретичного і практичного навчання вже розпочата, але часто носить формальний характер.

Як наслідок, випускники, які тільки закінчили вищий навчальний заклад, звертаються у державну службу зайнятості, де їх направляють на стажування з вивчення сучасних технологій, оскільки відсутність знань передуючих технологій знижує зацікавленість роботодавців у представленні їм робочих місць.

Проте спостерігається і така ситуація: молоді робітничі кадри, яким вдалось працевлаштуватись, зазнають скорочення з підприємств через брак відповідного досвіду, працівники фінансових установ – через зменшення обсягу операцій та зниження рівня доходу, менеджери середньої ланки – через оптимізацію організаційних структур суб'єктів господарювання, що пов'язано із уповільненням темпів ділової активності, працівники держапарату – через проголошення Президентом України скорочення чисельності держапарату тощо [3, с. 51].

Оскільки молодь є найактивнішою частиною працездатного населення, забезпечення задовільного рівня зайнятості молоді на сьогодні виступає одним із пріоритетних завдань розвитку держави. Останньою з таких програм є Концепція Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2016–2020 роки. Вона базується на необхідності повноцінного розвитку та самореалізації молоді. З метою раціонального використання ресурсів Програма передбачає концентрацію зусиль на шести пріоритетах: громадянська позиція і національно-патріотичне виховання, здоровий спосіб життя молоді, розвиток неформальної освіти, зайнятість молоді, житло для молоді, партнерська підтримка молоді, що проживає на тимчасово окупованій території України [2].

Як бачимо, держава вбачає проблему зайнятості молоді на одному рівні важливості з проблемою громадянської позиції і проблемою актуалізації здорового способу життя молоді. Але у наш час у зв'язку з мінливістю становища в країні утвердження громадянської свідомості молоді стрімко розвивається незалежно від дій держави. Популярність здорового способу життя на сьогодні у молоді також свідчить про нераціонально, не актуально виділені пріоритети.

Що стосується змісту актуального пріоритету «зайнятість», держава виділяє такі напрямки:

- профорієнтація;
- молодіжне підприємництво;
- волонтер;
- сприяння зайнятості.

Аналізуючи загальні проблеми працевлаштування молодих спеціалістів, єдиний і найважливіший напрям вирішення наявної проблеми пошуку робочого місця - це напрям «Сприяння зайнятості». Метою напряму є формування та реалізація механізму підвищення рівня зайнятості молоді шляхом сприяння її працевлаштуванню,

стажуванню на робочих місцях та залученню до суспільно значущої діяльності як способу забезпечення вторинної зайнятості. Відсутність інформації у Програмі про сам механізм підвищення рівня зайнятості, розсіювання уваги на вимушено-важливі пріоритети та створення Програми на довгу перспективу без коректувань стосовно щорічних змін є найбільшими проблемами, на нашу думку, у сьогоднішній Концепції.

Держава поки що неспроможна вирішувати всі проблеми самотужки. Тому всім зацікавленим варто працювати над цими питаннями та проблемами і шукати ефективні форми їх вирішення. Отже, основні заходи, які повинні проводитися для зменшення безробіття серед молоді:

– створення Молодіжної біржі праці;

– запровадження в програмах навчальних закладів курсів із техніки пошуку роботи та факультативні заняття з організації власної справи;

– проведення більш глибших досліджень з метою визначення спеціальностей, професійних навиків та рівня кваліфікації, якими повинні володіти випускники;

– розробка та впровадження механізму фінансової та іншої підтримки підприємств, установ та організацій, які беруть на роботу молодих спеціалістів [5].

Таким чином, в Україні розв'язати проблеми зайнятості молоді можна тільки шляхом цілеспрямованих систематизованих і скоординованих дій. Зрозуміло, що система заходів щодо зниження рівня безробіття молоді не обмежується наведеним, існує багато можливостей для творчого пошуку шляхів виходу зі складної ситуації, що склалася зараз на ринку праці, але у будь-якому разі тільки комплексний підхід до розв'язання проблеми дозволить досягти певних позитивних зрушень у сфері працевлаштування молоді в Україні.

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

Література: 1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 43 **2.** Концепція Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2016–2020 рр. 2015. № 1018-р. **3.** Богоявленська Ю. В. Адміністративно-правові механізми управління зайнятістю молоді в Україні в умовах фінансової кризи. *Економіка та держава.* 2009. № 3. С. 44–54. **4.** Назарова Г. В., Касьмін Д. С. Трансформаційні процеси економіки, як чинники формування попиту на ринку праці молоді // Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 24–25 берез. 2016 р.). Харків: Вид-во «НТМТ», 2016. С. 152–154. **5.** Глобальні тенденції зайнятості-2013: відновлення після другого падіння робочих місць // Міжнародна організація праці: доповідь. Женева: МОП. 2013.

ОЦІНКА ВПЛИВУ ІНСТРУМЕНТІВ HR ПОЛІТИКИ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 331.522

Шабленко А. І.

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

Анотація. *Досліджено вплив інструментів HR політики на конкурентоспроможність підприємства, наведено заходи щодо її підвищення. Розглянуто HR політику підприємства з точки зору її формування. Обґрунтовано вибір інструментів HR політики.*

Ключові слова: *інструменти HR політики, формування HR політики, конкурентоспроможність, залежність.*

© Шабленко А. І., 2017

Аннотация. *Исследовано влияние инструментов HR политики на конкурентоспособность предприятия, представлены меры по ее повышению. Рассмотрена HR политика предприятия с точки зрения ее формирования. Обоснован выбор инструментов HR политики.*

Ключевые слова: *инструменты HR политики, формирование HR политики, конкурентоспособность, зависимость.*

Annotation. *The article investigates the influence of HR policy tools on the competitiveness of the enterprise, measures to increase it. The HR policy of the enterprise is considered in terms of its formation. The choice of HR policy tools is grounded.*

Keywords: *HR policy tools, HR policy formation, competitiveness, dependence.*

Динамічний розвиток економіки України неможливий без ефективного процесу управління кадровим потенціалом – головним чинником виробництва.

Останнім часом безумовної актуальності набувають питання розвитку людського капіталу та проблеми створення ефективної HR політики задля підвищення конкурентних переваг підприємства.

В умовах розбудови України дедалі більшого значення набувають проблеми управління підприємством. Об'єктивна необхідність створити управлінський механізм особливо назріла у теперішній період, коли ключовим завданням розвитку бізнесу є забезпечення конкурентоспроможності підприємств. Отже, осмислення управлінських проблем, що виникають у процесі створення дієвого механізму управління персоналом, – одне з найважливіших завдань науки.

Проблемам підвищення ефективності трудової діяльності свої роботи присвятили такі вчені: М. Дергаусов [3], Л. Кушнір [4], Л. Чумак [5] та ін. Аналіз публікацій вітчизняних учених за останні роки свідчить про зростаюче розуміння того, що підвищення конкурентоспроможності національної економіки є неможливим без формування конкурентоспроможності підприємств, а без створення адекватної оцінки персоналу на певному етапі ринкових перетворень неможливе зміцнення конкурентних позицій держави у світі. Проблеми розвитку людського капіталу в ринкових умовах стали об'єктом уваги А. Азарова та О. Ковальчук [1], Г. М. Басько, В. Бабич [2] та інших українських учених. Водночас постійно змінюються чинники впливу кадрових факторів, тому є нагальна потреба в їх змістовному вивченні.

Мета статті полягає у дослідженні впливу інструментів HR політики на рівень конкурентоспроможності підприємства та обґрунтуванні вибору інструментів HR політики.

Перехід від адміністративно-командних до організаційно-економічних методів HR менеджменту вимагає від керівників усіх рівнів не просто виконання своїх функцій як виду діяльності по керівництву персоналом, а досягнення поданих цілей, використовуючи працю, інтелект і мотиви поведінки інших людей. У цьому зв'язку оволодіння основами організації управління підприємством на основі оцінки впливу інструментів HR політики набуває особливого значення [1].

Вибір інструментів HR політики – це система взаємопов'язаних, синергетично узгоджених і співдіючих заходів, методів і механізмів функціонування, безперервного розвитку, мотивації й ефективного використання трудового потенціалу працівників підприємства.

На рис. 1 наведено основні інструменти HR політики.



Рис. 1. **Інструменти HR політики**

Ефективність господарської діяльності підприємства, досягнуті ним конкурентні переваги на ринку залежать від формування, використання і розвитку його кадрового потенціалу.

На рис. 2 наведено залежність конкурентоспроможності підприємства від HR політики.

У постіндустріальному суспільстві головним чинником зростання економіки країни, підвищення конкурентоспроможності підприємств на ринку стає прискорене нагромадження інтелектуального капіталу [2].

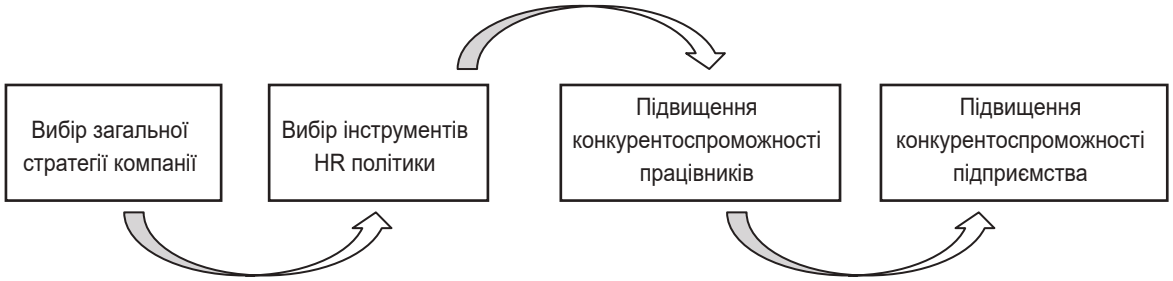


Рис. 2. **Залежність конкурентоспроможності підприємства від HR політики**

Умови ринкової економіки висувають нові вимоги до системи управління персоналом. Однак на сьогодні на більшості підприємствах ще мають місце порушення норм робочого часу, практикується неоплачувана праця у вихідні дні. Отже, необхідне використання сучасних інструментів HR політики, яка, на нашу думку, повинна поєднувати як традиційні складові управління, так і ті, які диктуються ринковими умовами. До перших відносять:

- планування персоналу;
- розробку HR політики;
- формування кадрового складу (відбір, прийом, звільнення, скорочення, переміщення працівників);
- організацію праці (розташування кадрів, переміщення їх на інші місця роботи), розподіл обов'язків, встановлення графіка роботи;
- навчання персоналу, підвищення кваліфікації, перенавчання, розвиток;
- атестацію персоналу з метою визначення відповідності працівників вимогам підприємства;
- оплату та стимулювання праці, включаючи систему стратифікації (різні соціальні компенсації);
- охорону праці і здоров'я, врахування самопочуття персоналу, медичного обслуговування персоналу [4].

До числа нових інструментів HR політики пропонуються:

формування системи вимог до особистості того, кого приймають на роботу;

- ведення аналітичної роботи з кадрами, що забезпечує гнучкість і динамізм функціонування персоналу на підприємстві;
- облік, розвиток і використання здібностей керівників і персоналу з метою досягнення мети підприємства, що орієнтовані на споживача;
- застосування дієвих форм і методів мотивації і стимулювання працівників;
- сприяння самоосвіті персоналу;
- сприяння розвитку інноваційних методів навчання і набуття практичного досвіду.

Таким чином, сутність оцінки впливу кадрових факторів на рівень конкурентоспроможності підприємства виявляється в оптимізації взаємодії елементів узгодженості та впорядкованості виробничої діяльності працівників. У загальному вигляді – це процес цілеспрямованого впливу на працівників у трудовій діяльності підприємства як відкритої системи, яка орієнтується на забезпечення конкурентоспроможності в ринковому середовищі. Тому HR політика полягає у формуванні ефективної оцінки діяльності персоналу, оптимізації його функціонування, актуалізації ролі особистості працівника, вивченні його потреб і мотиваційних установок, їх організації і спрямуванні відповідно до цілей і завдань, а також цілеспрямованій взаємодії і взаємовпливі керівника та підлеглих. Необхідно вжити заходів, що орієнтовані на роботу.

Напрямом подальших досліджень буде запропонування методики вибору інструментів HR політики та визначено критерії їх відбору.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Гонтарева І. В.

Література: 1. Азарова А. О., Ковальчук О. А. Використання goal-технології як одного з методів управління та мотивації персоналу. *Актуальні проблеми економіки.* 2012. № 8. С. 161–165. **2.** Басько Г. М., Бабич В. А. Структура компонентів кадрового потенціалу підприємства. *Економіка і держава.* 2013. № 3. С. 81–84. **3.** Дергаусов М. К. Людські ресурси як інструмент реалізації стратегії підприємства. *Економіка України.* 2011. № 6. С. 26–30. **4.** Кушнір Л. Г. Практики управління людськими ресурсами на українських підприємствах. *Синергія.* 2014. № 1.

С. 4–11. **5.** Чумак Л. Ф. Фактори впливу на формування конкурентоспроможного потенціалу підприємств. *Экономика и управление.* 2013. № 1. С. 62–69.

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ РОБІТНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 331.522

Шевченко Л. Ю.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено питання підвищення ефективності управління результатами діяльності підприємства шляхом удосконалення мотивації праці робітників. Мотивація забезпечується стимулюванням робітників за досягнення кінцевих результатів, серед яких визначено індивідуальні показники діяльності робітника, структурного підрозділу та торговельного підприємства в цілому.*

Ключові слова: *мотивація, система мотивації, персонал, мотивування персоналу.*

Аннотация. *Исследованы вопросы повышения эффективности управления результатами деятельности предприятия путем усовершенствования мотивации труда работников. Мотивация обеспечивается стимулированием работников за достижение конечных результатов, среди которых определены индивидуальные показатели деятельности работника, структурного подразделения и торгового предприятия в целом.*

Ключевые слова: *мотивация, система мотивации, персонал, мотивирование персонала.*

Annotation. *In the article investigated and identified the main problems motivations of labour which arise up on modern enterprises. Grounded necessity of application of motivational stimuli, as one of the most effective methods and ways of increase of competitiveness of domestic production. Certain ways which will help to promote the trust of worker to guidance are offered, will be instrumental in fruitful and high-quality work, will provide development and prosperity of business.*

Keywords: *motivation, motivation system, staff, motivation of staff.*

Реалії сучасної економіки України акцентують увагу науковців і практиків на необхідності ефективного управління підприємством. Особливої значущості набуває управління кадрами, які є людським фактором розвитку виробництва. В результаті поступово стала формуватися нова система управління людськими ресурсами. Але слід визнати той факт, що, які б не були чудові ідеї, новітні технології, найсправедливіші зовнішні умови, якщо на підприємстві не обрані форми та методи матеріального стимулювання персоналу, високоефективної роботи домогтися неможливо.

Система стимулювання повинна формувати єдиний механізм отримання задоволення від праці, допомагати зрозуміти, чого не вистачає, та що потрібно впроваджувати на підприємствах. Знехтування цих проблем керівниками підприємств може призвести до економічних проблем у сфері різних галузей господарства. Саме цим обумовлена актуальність теми статті.

Проблеми, пов'язані з удосконаленням системи мотивації праці робітників, висвітлені в наукових працях вітчизняних і зарубіжних учених-економістів: Д. П. Богині, П. В. Журавльової, О. В. Крушельницької, А. А. Мазаракі, В. П. Нестерчука, Л. О. Омелянович, Л. А. Полянської, А. А. Садєкова, А. К. Саакяна, Г. В. Назарова. Проте завдання вдосконалення системи мотивації та підвищення задоволеності своєю працею працівників підприємства вимагає подальшого дослідження.

© Шевченко Л. Ю., 2017

Метою статті є розробка наукових і методичних рекомендацій щодо підвищення ефективності управління результатами діяльності підприємства шляхом удосконалення мотивації праці робітників.

Розглянемо, що таке мотивація трудової діяльності. Це складний, відносно стійкий процес, обумовлений певними особистісними характеристиками людини, а також певною необхідністю задоволення її потреб та їх відповідності зовнішнім умовам у процесі діяльності. Вона є сукупністю внутрішніх і зовнішніх сил, що спонукають людину до праці, зумовлюють поведінку, форму діяльності, надають спрямованості, яка орієнтована на досягнення особистих цілей і цілей організації [1].

Мотивація трудової діяльності може бути матеріальна та нематеріальна. Розглянемо матеріальну мотивацію. Це оплата праці.

Згідно з чинним законодавством фонд оплати праці складається з трьох частин: основної заробітної плати; додаткової заробітної плати; інших заохочувальних і компенсаційних витрат [6].

Розглядаючи структуру фонду оплати праці, варто враховувати, що високий рівень:

а) основної заробітної плати говорить про те, що на підприємстві додержуються політики стабільності та гарантованості оплати праці;

б) інших заохочувальних і компенсаційних виплат свідчить про те, що стимулювання оплати праці орієнтовано на кінцеві результати діяльності підприємства;

в) додаткової заробітної плати вказує на те, що на підприємстві приділяється увага політиці підвищення ефективності витрат на оплату праці.

При розробці системи оплати праці необхідно знайти оптимальне співвідношення складових фонду оплати праці, щоб забезпечити справедливе співвідношення кількості і якості праці робітників із розмірами їхньої заробітної плати [6].

При цьому повинні вирішуватись такі завдання:

- підвищення зацікавленості працівника у зростанні ефективності його праці;
- заробітна плата робітника повинна відповідати індивідуальним кінцевим результатам праці;
- оптимізація співвідношень в оплаті праці робітників різних категорій і професійних кваліфікацій з урахуванням складності виконуваних робіт, умов праці, рівня впливу праці робітника на кінцеві результати діяльності й інші фактори;
- забезпечення необхідного підвищення заробітної плати при скороченні її витрат на одну гривню виручки від реалізації товарів.

Структуру заробітної плати можна розбити на дві складові: постійну частину (базові ставки та оклади) та змінну (різні премії,соціальний пакет). Постійна частина заробітної плати є гарантованою та стабільною сумою заробітної плати, та її зростання відповідає інтересампрацівників. Однак вона не сприяє стимулюванню на певні трудовідосягнення [6].

Постійна заробітна плата складається: з посадових окладів (для службовців), з тарифної ставки (окладу) та відрядної розцінки, а також із щомісячних надбавок, передбачених чинним законодавством: за умови праці, за складність роботи, за рівень відповідальності (для робітників) [2].

З метою посилення трудової мотивації працівників використовується та нараховується змінна частина заробітної плати, яка складається з різних видів премій і надання соціального пакета.

Кожне торговельне підприємство самостійно формує систему преміювання, вибирає показники, досягнення яких потрібно стимулювати, умови преміювання, розміри та шкали преміювання, коло працівників, яким може бути надана премія. Підприємство може використовувати прогресивно-регресивну шкалу нарахування премії робітникам. Так, наприклад, за кожний відсоток перевиконання плану до 10 % робітник отримує розмір премії, що дорівнює 20 % а при перевиконанні більш ніж на 10 % розмір премії зменшується і складає 15 %. Премія може нараховуватися за результатами особистої діяльності робітника, за результатами колективної праці, залежно від загального прибутку тощо [2].

На переважній більшості підприємств матеріальна мотивація на 90 % є основною. Тому побудова справедливої та зрозумілої системиоплати праці визначає в значній мірі успіх фінансово-господарськоїдіяльності торговельного підприємства [2].

При розробці системи мотивації необхідно враховувати те, що робітники, орієнтовані на процес, повинні отримувати більшу постійну частину заробітної плати, а ті, що орієнтовані на кінцевий результат, – меншу постійну частину, але більшу змінну. Практика показує, що робітники, які безпосередньо займаються або керують продажами, повинні мати постійну частину заробітної плати 30–40 %. При цьому при 100 %-му виконанні плану його дохід повинен бути вищий за рівень середньоринкового доходу [2].

Важливою частиною матеріального стимулювання є соціальний пакет, який надає підприємство своїм працівникам. У соціальний пакет можуть входити: оплата харчування на роботі, оплата проїзду до місця роботи, ме-

дична страховка, оплата мобільного зв'язку, надання службової машини, дотації на придбання путівки до санаторію, надання безпроцентного кредиту тощо. При виробленні соціального пакета необхідно диференціювати його складові залежно від значущості для кожної категорії працівників. При цьому слід враховувати те, що складові пакета повною мірою повинні сприяти підвищенню ефективності праці на робочих місцях. Так, оплата послуг мобільного зв'язку касирам підприємства відноситься до мотиваційного важеля, однак на ефективність їх праці в кращому випадку – не впливає, в гіршому – відволікає від роботи, зменшує ефективність роботи кассира [6].

Таким чином, сукупність виплат працівникам, що передбачена наявною на підприємстві системою матеріального стимулювання праці робітників, складає витрати фірми на оплату праці.

Треба зазначити, що важливе значення в системі мотивації праці робітників має нематеріальне стимулювання праці. До нематеріального стимулювання можна зарахувати всі складові частини корпоративної культури. Наприклад, такі як умови праці; рівень залучення робітників у прийнятті управлінських рішень підприємства; стиль відношень керівництва та робітників; командні цінності тощо [5].

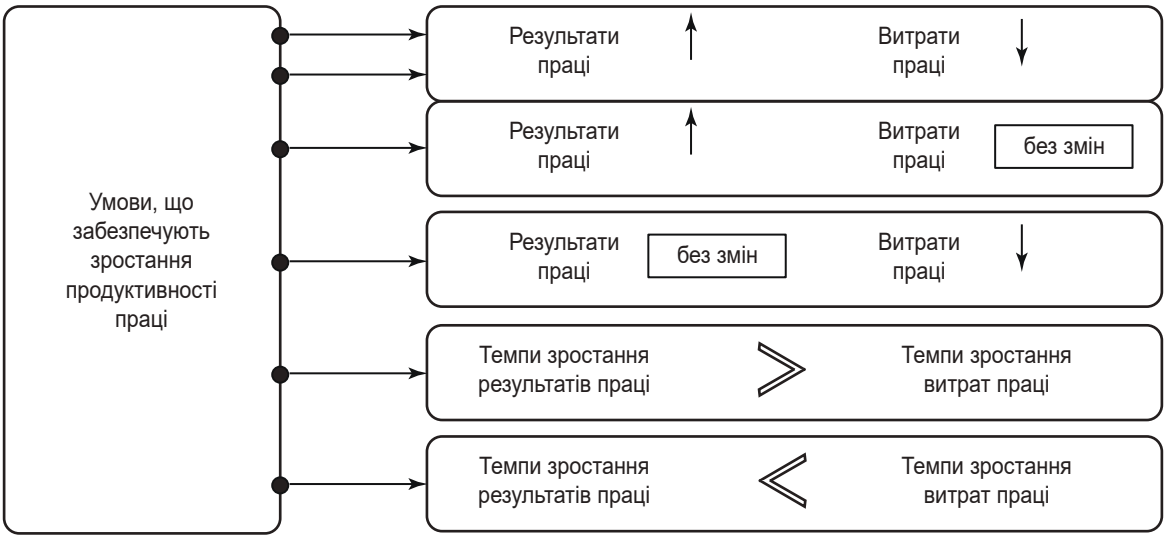


Рис. 1. **Умови, що забезпечують зростання продуктивності праці робітників**

Ефективна система мотивації праці робітників повинна бути гнучкою і виступати одним з інструментів покращенняя планування господарської діяльності організацій. Гнучкість системи мотивації повинна забезпечуватися стимулюванням робітників за досягнення вимірюваних результатів (грошових і натуральних показників, кількості здійсненої праці, її якості). Крім того, вона повинна передбачати індивідуальні показники діяльності робітника, його структурного підрозділу та торговельного підприємства в цілому [5].

Тобто нарахована заробітна плата буде мати такий вигляд: основна заробітна плата; стимулювання за індивідуальні показники діяльності; стимулювання за результативність діяльності структурного підрозділу; стимулювання за результативність діяльності торговельного підприємства в цілому.

Для усіх складових, які відносяться до змінної складової заробітної плати, необхідно установити показники діяльності, їх вимірники та відповідну їм суму стимулювання [1]. Зазначимо, що для розробки ефективної системи мотивації робітників необхідно:

– чітко сформулювати цілі, описати їх за допомогою результуючих показників;

– показники повинні бути розмежовані та закріплені окремо за робітником, структурним підрозділом, де він працює, та підприємством у цілому;

– за кожним показником повинен були закріплений відповідний розмір матеріального чи морального заохочення, або елемент компенсаційного пакету.

При розробці мотиваційної системи необхідно враховувати, з одного боку, справедливість при розподілі рівня заохочення, з другого боку – змінну частину заробітної плати, що повинна викликати задоволеність від досягнення результату [6].

Таким чином, варто звернути увагу на те, що для побудови ефективної системи мотивації праці робітників доцільно враховувати структуру заробітної плати, яка включає такі складові: постійну частину (базові ставки й оклади) та змінну (різні премії, соціальний пакет). З метою посилення трудової мотивації працівників використовується та нараховується змінна частина заробітної плати [5].

Побудована система мотивації праці робітників повинна бути гнучкою та виступати одним із інструментів удосконалення планування господарської діяльності підприємств. Гнучкість системи мотивації забезпечується стимулюванням робітників за досягнення кінцевих кількісних і якісних результатів, серед яких визначені індивідуальні показники діяльності робітника, структурного підрозділу та торговельного підприємства в цілому.

Перспективами подальших досліджень у цьому напрямі є розробка ефективного мотиваційного механізму діяльності підприємства з визначенням відповідних форм, методів, інструментів і важелів.

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

Література: 1. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: навч. посіб. Київ: Знання-Прес, 2013. 313 с. **2.** Кравченко В. О., Никифоренко С. В., Синицен С. В. Моніторинг соціального середовища організація як фактор мотивації працівників. *Вісник ТУП.* Економічні науки. 2005. № 2. Т. 1. С. 123–126. **3.** Назарова Г. В., Степанова Э. Р. Вознаграждение персонала на основе ключевых показателей эффективности. *Вестник Восточноукраинского национального университета им. В. Даля.* 2011. № 16. С. 62–66. **4.** Управління персоналом в умовах економіки знань: монографія/за заг. ред. Л. К. Семів. Київ: УБС НБУ, 2011. С. 406 с. **5.** Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации. М.: Бизнес-школа, 2006. 654 с. **6.** Шляхі вдосконалення продуктивності та результативності праці на підприємстві. URL: http://www.studfiles.ru/preview/2425966/.

ПРИРОДНІ МОНОПОЛІЇ ТА ПРОБЛЕМИ ЇХ РЕГУЛЮВАННЯ В УКРАЇНІ

УДК 658. 115.31(477)

Шумейко С. О.

Студент 1 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Неможливо залишити без уваги природні монополії, до сфер яких відноситься багато видів господарської діяльності і які схильні до зловживання своїм становищем. Тому державі слід встановлювати належний контроль за ними.*

Ключові слова: *природна монополія, державне регулювання, ефект масштабу.*

Аннотация. *Невозможно оставить без внимания естественные монополии, к сферам которых относится много видов хозяйственной деятельности и которые склонны к злоупотреблению своим положением. Поэтому государству следует устанавливать надлежащий контроль за ними.*

Ключевые слова: *естественная монополия, государственное регулирование, эффект масштаба.*

Annotation. *Can not ignore the natural monopolies, which refers to the areas many kinds of economic activity and are prone to abuse his position. Therefore, the state should establish proper control over them.*

Keywords: *natural monopoly, government regulation, economies of scale.*

Актуальність теми полягає в тому, що ефективне функціонування природних монополій можна віднести до питань національної безпеки. І задля запобігання розбалансування виробників у межах ринкового господарства держава повинна їх контролювати.

Мета роботи: аналіз природно-монополістичних утворень на території України та виявлення основних проблем їх державного регулювання, а також розроблення рекомендацій. Значний доробок у дослідження особли-

© Шумейко С. О., 2017

востей функціонування та регулювання діяльності природних монополій внесли такі сучасні науковці, як В. Базилевич, Н. Белоусова, В. Венгер, І. Галиця, А. Городецький, Я. Жаліло, А. Колганов, В. Кривуцький, А. Френзель, А. Юданов, Л. Карбовник, О. Кисинець, Д. Напрієнко та ін. Зазначені науковці здебільшого розглядали правове поле діяльності природних монополій, особливості їх функціонування, а також звертали увагу на вдосконалення механізмів державного регулювання діяльності природних монополій. Функціонування економік багатьох держав характеризується наявністю монополізованих секторів, важливу частину яких займає природна монополія. До сфер природної монополії можна віднести велику кількість підприємств господарської діяльності: транспортування речовин трубопроводами; передачу та розподіл електричної енергії; газопостачання, користування залізничними коліями, централізоване водопостачання та водовідведення; централізоване постачання теплової енергії; кабельне телебачення, спеціалізовані послуги транспортних терміналів, портів, аеропортів тощо. Природні монополісти мають таку ринкову владу та суспільне значення, за якої всі інші ринки та суб'єкти господарювання повинні враховувати їхню поведінку в процесі прийняття управлінських рішень, адже продукція цих підприємств використовується майже у всіх виробничих процесах і задовольняє першочергові потреби всього населення. Природні монополісти не схильні до впровадження нових інновацій, підвищення якості товарів та збільшення обсягів продукції, через це постає потреба в регулюванні державою.

Природна монополія – сфера економіки, яка ефективно функціонує за такої умови, коли весь ринок охоплює тільки один господарюючий суб'єкт або, відповідно до ст. 1 Закону України «Про природні монополії», природна монополія трактується як стан товарного ринку, за якого задоволення попиту на цьому ринку є більш ефективним за умови відсутності конкуренції внаслідок технологічних особливостей виробництва (в зв'язку з суттєвим зниженням витрат виробництва на одиницю товару в міру зростання обсягів виробництва), а товари, які виробляють суб'єкти природних монополій, не можуть бути замінені в споживанні іншими товарами, у зв'язку з чим попит на цьому товарному ринку менш залежний від зміни цін на ці товари порівняно з попитом на інші товари.

З економічної точки зору природна монополія існує, якщо ефект масштабу (зменшення витрат виробництва на одиницю продукції в результаті зростання обсягів виробництва) настільки великий, що один суб'єкт може забезпечити весь ринок, маючи при цьому низькі витрати на виробництво одиниці продукції порівняно з іншим конкуруючим суб'єктом. Прикладом може слугувати діяльність підприємств, які надають суспільству послуги з електропостачання, зв'язку тощо. В цьому випадку ефект масштабу при виробництві та розподілі товару забезпечує отримання ефекту низьких витрат на виробництво одиниці продукції і, як наслідок, низьку ціну товару. За таких умов конкуренція є нерентабельною. Якщо ринок поділити між виробниками, ефект масштабу неможливо було б досягти. Витрати на виготовлення одиниці продукції мали бути значними, а отже, товари мали б вищу ціну, яка б забезпечувала покриття витрат на виробництво.

Основні користувачі товарами та послугами монополій – звичайні громадяни. На підвищення цін споживачі реагують природно – зниженням попиту, що спричинює зниження прибутків монополіста. Але у випадку нееластичного попиту, щоб перекрити зменшення доходу, монополіст може встановити ціну на такому високому рівні, при якому виручка від реалізації меншої кількості виробів перекривала б упущену вигоду. Для досягнення максимального прибутку виробник-монополіст може вільно встановити будь-яку високу ціну на свій товар. Він досягне вищого рівня доходу при меншому попиті за рахунок збільшення ціни. Відповідно, монополісту вигідніше виготовляти мало продукції, але продавати її якомога дорожче. Відповідно до цього постає питання необхідності державного регулювання діяльності природних монополій.

За даними кінця 2015 р., АМКУ називає моно- або олігополізованими 28 % української економіки. Але якщо підрахувати рівень монополізації економіки, використовуючи прийнятий, наприклад, в США індекс Херфіндаля-Хіршмана (ННІ), реальний показник виявиться значно вище, і Всесвітній економічний форум прав, привласнюючи Україні одні з найгірших оцінок глобальної конкурентоспроможності саме у галузі якості антимонопольної політики. Виходячи з індексу Херфіндаля-Хіршмана, тільки 17 % українських компаній (за сумою чистих продажів) працюють на висококонкурентних ринках. Тоді як 46 % працюють в умовах середньої концентрації, а ще 19 % – високою. Нарешті, ще 18 % і зовсім припадають на природні монополії [6].

Найбільш монополізованими галузями у нас є видобуток і переробка нафти (3775 пунктів по ННІ), авіаперевезення (3417), тютюнова промисловість (3233), видобуток газу (3221). Від них відстають в плані концентрації, але все ж є високомонополізовані телекомунікації, автопром, роздрібна торгівля паливом, виробництво безалкогольних напоїв і пива, кондитерка [6].

У 2010 р. було визначено 10 природних монополістів: Укренерго, Укрзалізниця, Укртранснафта, Укртрансгаз, Укрхімтрансаміак, Украероруx, Одеський припортовий завод, Укрпошта, Концерн РРТ і Укртелеком. Зникнення трьох найбільших компаній - ВАТ "Укртелеком", ВАТ "Одеський припортовий завод" та УГП "Укрхімтрансаміак" – з переліку суб'єктів природних монополій відбулося в порушення чинного антимонопольного законодавства за даними початку 2016 р. Такі висновки опубліковані в аналітичному дослідженні "Втрачені природні монополії", підготовленому Центром досліджень корпоративних відносин (ЦДКВ).

На думку експертів ЦДКВ, "Укртелеком", ОПЗ і "Укрхімтрансаміак" є фактичними монополістами на ринку послуг зв'язку, перевалки рідкого аміаку і транспортування аміаку трубопровідним транспортом відповідно (що підтверджено Переліками АМКУ від 12.03.1999 та 22.02.2010 років). Однак у Переліку суб'єктів природних монополій станом на 11.02.2016 р. (найбільш свіжому) вони відсутні. Результати дослідження підтвердили необхідність цілісної державної політики щодо суб'єктів природних монополій. Аналітики ЦДКВ вважають, що необхідно переглянути нині діючі правила та процедуру складання Переліку суб'єктів природних монополій. "Процедури включення до Переліку і виключення з нього повинні бути відкритими, прозорими, передбачати обов'язкове інформування учасників ринку та громадськості про причини прийняття такого рішення, а також передбачати відповідальність за порушення цих процедур", – йдеться в дослідженні.

У Центрі корпоративних досліджень переконані, що в самий найближчий час слід провести об'єктивні антимонопольні розслідування діяльності ВАТ "Укртелеком", ВАТ "Одеський припортовий завод і УДП" Укрхімтрансаміак "на підставі критеріїв, зазначених у чинному антимонопольному законодавстві України. У разі відповідності компаній цим критеріям вони повинні бути оперативно повернуті до Переліку суб'єктів природних монополій з встановленням державного контролю над їх тарифною політикою [7].

В Україні природні монополії мають особливі привілеї в обмін на право уряду регулювати їхні дії з метою недопущення зловживання монопольною владою. При цьому слід зауважити, що деякі сучасні галузі природних монополій – це результат радянської економічної політики, що істотною мірою визначало бажання до концентрації виробництва. Наприклад, НАК «Нафтогаз України», «Укрзалізниця», ПАТ «Укртелеком» структурно включають як природно-монопольні сегменти, так і підприємства, які за своєю суттю та економічним змістом не належать до таких, а тому можуть ефективно функціонувати на конкурентних засадах [4, с. 67]. Крім цього, природні монополісти домінують на товарному ринку і мають майже необмежену ринкову владу, тому на них, крім Закону «Про природні монополії», закономірно поширюються і норми, встановлені антимонопольним законодавством.

Проте сучасний рівень ефективності державного регулювання діяльності природних монополій залишається вкрай низьким.

Закон України «Про природні монополії» не визначає окремого переліку повноважень національних комісій або місцевих органів влади, на які частково покладено функції регулювання [1]. Як наслідок, - «розмитість», невизначеність повноважень виконавчої влади.

На ефективність регулювання природних монополій також впливає рівень системності державного контролю, який в Україні достатньо низький. Серед головних проявів безсистемності слід визначити:

– неузгодженість дій різних органів державної влади в процесі регулювання діяльності природних монополій;

– відсутність серед об'єктів моніторингу розвитку природних монополій об'єктів, які характеризують ефективність виконання ними покладених на них функцій;

– відсутність спільної для суб'єктів державного регулювання інформаційної бази, що забезпечувала би спільну інформаційну систему для формування і реалізації рішень з регулювання діяльності природних монополій [2, с. 20]. На ефективність державного регулювання природних монополій ще впливає стан економічної і політичної кон'юнктури в країні.

Отже, природна монополія є відособленою структурою ринкового середовища, існування якої економічно доцільне. Вона виникає внаслідок технологічних особливостей виробництва та його матеріальної бази. Природні монополії виникають тільки в тих галузях економіки, де конкуренція була б економічно неефективним і руйнівним явищем. Природна монополія має ринкову владу та схильна до зловживання своїм становищем, тому державі слід регулювати її діяльність.

Головне завдання державного регулювання природного монополізму полягає в тому, щоб не допустити необґрунтованого підвищення цін або обмеження обсягу продукції з боку фірм, що мають на меті використати переваги монополіста на шкоду споживачам для збільшення власних прибутків. Регулювання має поліпшити результати діяльності монополіста на користь суспільства, бо дасть змогу одночасно зменшити ціну, забезпечити необхідний обсяг виробництва та знизити економічні прибутки монополії. Але державне регулювання діяльності природніх монополій на сьогодні в Україні проводиться досить неефективно, тому застосування принципу суворого державного адміністрування є загально необхідним у процесі подальшої побудови державної політики щодо регулювання діяльності природних монополій.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Бережна Н. І.

Література: 1. Про природні монополії: Закон України від 20.04.2000 № 1682-III // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1682-14. **2.** Напрієнко Д. В. Особливості визначення ефективності державного регулювання суб'єктів природних монополій в Україні. *Актуальні проблеми економіки.* 2010. № 8. С. 18–22. **3.** Карбовник Л. П. Проблеми державного регулювання природних монополій в Україні. *Держава та регіони.* 2010. № 7. С. 31–37. **4.** Венгер В. В. Державне регулювання природних монополій в Україні: напрями вдосконалення. *Економіка підприємства.* 2010. № 3. С. 65–72. **5.** Касинець О. О., Якимів В. І. Теоретико-методологічні аспекти регулювання діяльності природних монополій. *Наукові праці НДФІ*. 2010. № 4. С. 37–43. **6.** URL: http://delo.ua/ukraine/tolko-17-ukrainskih-kompanij-rabotajut-na-vysokokonkurentnyh-ry-302629/. 7. URL: http://economics.lb.ua/business/2016/03/04/329525_perechen_estestvennih.html.

НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

УДК 005.35(477)

Шурміль М. І.

Магістрант 1 року навчання
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто теоретичні аспекти соціальної відповідальності бізнесу. Дано оцінку стану соціальної відповідальності бізнесу в Україні та розроблено загальні рекомендацій стосовно формування соціальної відповідальності бізнесу в Україні.*

Ключові слова: *соціальна відповідальність, соціальна відповідальність бізнесу, соціальні групи підприємства.*

Аннотация. *Рассмотрены теоретические аспекты социальной ответственности бизнеса. Дана оценка состоянию социальной ответственности бизнеса в Украине, и разработаны общие рекомендации по формированию социальной ответственности бизнеса в Украине.*

Ключевые слова: *социальная ответственность, социальная ответственность бизнеса, социальные группы предприятия.*

Annotation. *In the article the theoretical aspects of corporate social responsibility, this assessment of social responsibility in Ukraine and developed general recommendations on the formation of social responsibility in Ukraine.*

Keywords: *social responsibility, corporate social responsibility, social enterprise groups.*

В умовах глобалізації у світовій економіці все більш очевидно проявляється тенденція до перегляду основних постулатів ведення бізнесу, до зміни його головних орієнтирів, пріоритетів і цінностей. Капіталізм, метою якого є накопичити великі капітали, відходить у минуле, і його місце займає сучасний тип підприємництва, орієнтований на суспільство, його потреби та інтереси – соціально відповідальний бізнес. Подібна практика ведення бізнесу отримує сьогодні все більшого і більшого поширення в світі, і Україна не є винятком. Отже, саме тому ця тема є актуальною.

Дослідженням проблеми соціальної відповідальності бізнесу (СВБ) протягом багатьох років займались такі закордонні вчені, як: Р. Вуд, К. Девіс, Б. Боуен, М. Фрідмен, П. Друкер, П. Самуельсон, Ф. Котлер, С. Литовченко та ін. Однак становлення соціальної відповідальності вітчизняного бізнесу і підприємництва порівняно з розвиненими країнами помітно відстає, що і обумовило тему дослідження.

© Шурміль М. І., 2017

Об'єктом є процес формування соціальної відповідальності бізнесу в Україні.

Предметом є теоретико-методичне забезпечення процесу формування соціальної відповідальності бізнесу в Україні.

Сьогодні стратегія підприємства вважається досить збалансованою і успішною, якщо задовольняються інтереси й очікування власника, споживачів, співробітників, інвесторів і суспільства в цілому. Особливо цікаво те, що темпи зростання підприємств, які втілюють у життя принципи соціальної відповідальності, за оцінками експертів, в два-чотири рази вище, ніж у конкурентів, що обмежують свої цілі лише отриманням прибутку [1].

Незважаючи на популяризацію принципів соціальної відповідальності бізнесу та використання переваг, які вони дають як підприємцям, так і суспільству, чіткого визначення поняття «соціальної відповідальності» немає. Кожен автор залежно від цілей дослідження трактує визначення по-своєму. Група авторів визначає соціальну відповідальність бізнесу як виробництво якісної, безпечної для споживачів продукції; хтось робить акцент на додатковий соціальний захист своїх працівників. Інші автори зводять її до проявів благодійності, підтримки освіти, науки, культури і духовності, проведення активної екологічної політики [2]. Отже, соціальна відповідальність бізнесу являє собою широке та багатогранне поняття, що не може бути визначене однозначно. У роботі під терміном соціальна відповідальність бізнесу розуміють активну соціальну позицію компанії, що полягає в гармонійному співіснуванні, взаємодії та постійному діалозі із суспільством, участі у вирішенні найгостріших соціальних проблем.

В Україні постійно збільшується число соціально відповідальних компаній, залучених у благодійних програмах, які відкрили свої власні благодійні фонди та реалізують стратегічні благодійні ініціативи. При цьому соціально активними підприємствами в Україні в основному є філії і представництва великих міжнародних корпорацій [3].

Основною причиною такої ситуації в Україні є відсутність у вітчизняних підприємців елементарних навичок ведення цивілізованого бізнесу, а також відсутність необхідної законодавчої бази, що заохочує соціально відповідальний бізнес.

Залучення України в процеси розширення соціальної корпоративної відповідальності дозволить українським компаніям підвищити конкурентоспроможність, підняти український бізнес на якісно новий рівень і відповідати сучасним світовим тенденціям.

Одним із шляхів вирішення поставленої проблеми можна виділити необхідність розробки та прийняття чіткої законодавчої бази, яка створила би правові рамки соціально відповідальної поведінки та була б націлена на його оптимізацію. Необхідним заходом є забезпечення державою суворого дотримання чинних законів, приведення всіх без винятку підприємств до рівня базової соціальної відповідальності.

Більш того, вихідною умовою становлення моделі соціально відповідального бізнесу в Україні має стати не просто її законодавче оформлення і застосування до порушників цього законодавства державного примусу і покарання, а самостійне усвідомлення фірмою цінностей соціальної відповідальності, їх прийняття та реалізація в повсякденній діяльності. Інакше кажучи, не прийняття соціальної відповідальності як формального інституту, а усвідомлення її як неформальній норми. При цьому важливого значення набуває необхідність проведення відповідної моральної підготовки керівників і менеджерів – лідерів українського бізнесу.

Слід зауважити, що формування соціальної відповідальності в Україні – це комплексній підхід, і необхідною умовою є залучення кожного суб'єкта суспільства [4]. Напрями формування СВБ для кожної соціальної групи та отримані переваги від реалізації СВБ наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Напрям формування соціальної відповідальності бізнесу для кожної соціальної групи

Соціальні групи	Напрями формування СВБ	Переваги, отримані від реалізації СВБ
1	2	3
Держава	Формування чіткої законодавчої бази. Організація ефективної системи виконання та її сурове дотримання. Підтримка державою соціально-відповідальних підприємств. Створення нових робочих місць	Сплата податків, зборів, платежів. Наявність ресурсів на соціальні програми. Збільшення позицій у міжнародних рейтингах
Власник підприємства	Сплата дивідендів. Нарахування та виплата відсотків за акціями. Проведення моральних тренінгів та інших соціальних програм. Надання соціального пакета та створення відповідних умов праці	Встановлення міцних довгострокових партнерських відносин. Підвищення ефективності діяльності підприємства за рахунок корпоративної культури
Персонал підприємства	Підвищення рівня обслуговування. Активна участь у соціальних проектах	Своєчасна оплата праці, отримання премій і корпоративних переваг. Моральне задоволення від роботи. Саморозвиток

Закінчення табл. 1

1	2	3
Суспільство загалом	Будівництво об'єктів соціально-культурного призначення. Благодійні внески. Дотримання вимог екологічної безпеки та якості продукції. Зацікавленість і соціальна орієнтованість	Забезпечує довгострокові перспективи розвитку суспільства. Розв'язання соціальних проблем. Формування норми моралі. Загальне зростання суспільства

Виходячи з табл. 1, при дотриманні запропонованих напрямів кожна соціальна група отримує значні переваги від суміжного впливу. Задоволення потреб кожної існуючої групи населення призведе до гармонійного співіснування та взаємодії між суб'єктами.

Також соціальна відповідальність бізнесу передбачає прямий і зворотний інформаційний зв'язок між суб'єктом соціальної відповідальності та зацікавленими особами або їхніми групами, перед якими взято такі зобов'язання [5].

Виконання цих основоположних умов становлення соціальної відповідальності бізнесу в Україні дозволить поставити вітчизняне підприємництво на загальносвітову платформу ведення бізнесу і представити українські бізнес-структури повноцінними та конкурентоспроможними партнерами.

Висновки. Виходячи з дослідження, можна дійти таких висновків. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні є відображенням складних процесів трансформації всієї соціально-економічної системи країни. Тому необхідне об'єднання зусиль бізнесу, держави й інших зацікавлених у сталому розвитку суспільстві.

Для гармонізації стосунків і підвищення ефективності взаємодії держава мусить регламентувати та контролювати всі соціальні процеси та зміни. Підприємство має спрямувати зусилля на досягнення відповідних потреб усіх соціальних груп. Соціальна відповідальність бізнесу неможлива без розвиненого громадянського суспільства, здатного виступати реальним партнером бізнесу під час вирішення соціальних питань. Тобто необхідна комплексна реалізація вищезапропонованих напрямів формування соціальної відповідальності бізнесу в Україні кожним членом суспільства. За такої умови можливий процес зростання готовності бізнесу залучатися в діалог, а також подальше партнерство з різними громадськими групами, збільшення кількості соціальних ініціатив, що виникають завдяки спільному мисленню і спрямованим на вирішення питанням суспільного значення.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Коваль Т. О.

Література: 1. Шаповал В. М. Соціальна відповідальність бізнесу в структурі управління економікою: монографія. Дніпропетровськ: Держ. ВНЗ „НГУ", 2012. 356 с. **2.** Гогуля О. П., Кудінова І. П. Соціальна відповідальність бізнесу: монографія. Ніжин: Лисенко М. М., 2011. 175 с. **3.** Зінченко А. Г., Саприкіна М. А. Корпоративна соціальна відповідальність 2012–2016: стан та перспективи розвитку. Київ: Фарбований лист, 2016. 56 с. **4.** Мурашко М. І. Концептуальні основи соціальної відповідальності бізнесу в Україні. *Демографія та соціальна економіка: науково-економічний та суспільно-політичний журнал.* 2009. № 2. С. 14–22. **5.** Пермінова Г. В. Моделі корпоративної соціальної відповідальності: зарубіжний та вітчизняний досвід. *Вісник ОНУ імені І. І. Мечникова.* 2012. Т. 17. Вип. 1. С. 41–47.

СТИМУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ МАЛОГО БІЗНЕСУ ІНСТРУМЕНТАМИ ПОДАТКОВОЇ ПОЛІТИКИ З УРАХУВАННЯМ ДОСВІДУ КРАЇН ЄС

УДК 336.025

Щебуняєв М. П.

Студент 4 курсу
фінансовогофакультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Обґрунтовано необхідність податкового стимулювання розвитку малого бізнесу. Розглянуто досвід ЄС у цій сфері. Наведено перелік податкових інструментів стимулювання розвитку малого бізнесу та розкрито механізм їх дії.*

Ключові слова: *малий бізнес, податки, податкове стимулювання, інструменти податкової політики.*

Аннотация. *Обоснована необходимость налогового стимулирования развития малого бизнеса. Рассмотрен опыт ЕС в этой сфере. Приведен перечень налоговых инструментов стимулирования развития малого бизнеса, и раскрыт механизм их действия.*

Ключевые слова: *малый бизнес, налоги, налоговое стимулирование, инструменты налоговой политики.*

Annotation. *There are the necessity of tax incentives for small business development in the article. The experience of the EU in this area. The list of tax instruments to stimulate small business development and reveals the mechanism of action.*

Keywords: *small business, taxes, tax incentives, tax policy instruments.*

Постановка проблеми. Малий бізнес є одним із важливих елементів конкурентного середовища та може мати значний інноваційний потенціал. Стимулювання розвитку малого підприємництва повинно бути одним із пріоритетних завдань кожної країни, оскільки дозволяє активізувати інноваційну діяльність, збільшити зайнятість населення, розвинути конкуренцію та швидко реагувати на потреби ринку.

Активізація підприємництва та зростання масштабів і ефективності функціонування підприємницького сектора є одним із головних чинників позитивних структурних змін і модернізації національного господарства, становлення нових ресурсів економічного пожвавлення, підвищення якості життя населення. Розвиток підприємництва також веде до інституційної перебудови суспільства на основі поширення економічної свободи та становлення «середнього класу» як підґрунтя соціальної стабільності.

В умовах конкуренції та з метою досягнення якісно нового рівня життя населення мале підприємництво є невід'ємним сектором ринкової економіки, який має регіональну орієнтацію. Отже, результативність функціонування малих підприємств значною мірою залежить від їх підтримки як на державному, так і регіональному рівнях.

Тому актуальними є дослідження економічних механізмів стимулювання розвитку малого підприємництва, серед яких на увагу заслуговує використання регулятивної функції податків.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням проблем податкового регулювання займалися Бьюкенен Дж. М., Вишневський В. П., Єськов О. Л., Єфименко Т. І., Жарко Р. П., Іванов Ю. Б., Крисоватий А. І., Лайко П. А., Пігу А. С., Самуельсон П. Е., Серебрянський Д. М., Соколовська А. М. та ін. Однак недостатня увага приділяється стимулюванню розвитку малого бізнесу інструментами податкової політики.

Мета статті. Недостатній розвиток малого підприємництва в Україні свідчить про необхідність вдосконалення системи методів податкового стимулювання, що застосовуються в нашій країні у цій сфері. Тому метою цієї роботи є дослідження державного податкового регулювання розвитку малого бізнесу.

Виклад основного матеріалу. Об'єктивною основою існування податкового регулювання є притаманна податкам поряд із фіскальною регулятивна функція. Саме за допомогою податків держава не тільки формує джерела фінансування суспільно необхідних витрат, реалізуючи фіскальну функцію податків, але й забезпечує створення потрібних передумов структурної перебудови національної економіки та її зростання. Як зазначено в роботі [1, с. 12], використовуючи регулятивну функцію оподаткування, держава створює зацікавленість суб'єктів оподаткування в досягненні саме тих результатів, які є бажаними з точки зору загальнонаціональних пріоритетів суспільного розвитку.

© Щебуняєв М. П., 2017

Одним із таких пріоритетів повинен бути розвиток малого бізнесу, що підтверджується досвідом ЄС. У Європейській хартії малих підприємств (The European Charter for Small Enterprises) [2], яка є рамковим документом для країн ЄС та принципи якої запроваджені в Україні постановою КМУ від 02.07.2008 № 587, зазначено, що «розвиток інноваційної моделі економіки в Європі можливий тільки якщо малий бізнес буде висунутий на перше місце в порядку денному. Малі підприємства повинні розглядатись як одна з основних рушійних сил інновацій, зайнятості, а також соціальної та регіональної інтеграції до Європи».

В Акті з питань малого бізнесу для Європи (Small Business Act for Europe) [3], який є програмним документом для країн ЄС у сфері політики розвитку малого бізнесу, зазначено: «Наша здатність використати потенціал розвитку і інноваційності малих та середніх підприємств матиме вирішальне значення для майбутнього процвітання ЄС».

Болонська хартія з політики у сфері малого та середнього бізнесу (The Bologna Charteron SME Policies), що є базовим документом для ОЕСР, також визнає, що динамічний сектор малого та середнього бізнесу має важливе значення для відновлення економіки, боротьби з бідністю, а також для підтримки активної молоді та жінок. Хартія закликає світову спільноту до розширення міжнародного діалогу з метою пошуку шляхів вирішення проблем розвитку малого та середнього бізнесу [4].

Як зазначено в Аналітичній записці Національного інституту стратегічних досліджень [5], малий бізнес відіграє досить значну роль в економіці ЄС. Сукупно європейські мікро- та малі підприємства створюють 39,4 % доданої вартості та майже 50 % робочих місць у ЄС.

Підтримка та стимулювання розвитку малого бізнесу належить до пріоритетів податкової політики більшості розвинених країн, країн, що розвиваються, та країн з перехідною економікою. Мале підприємництво є невід'ємним, об'єктивно необхідним елементом будь-якої макроекономічної господарської системи, без якої економіка та суспільство в цілому не можуть нормально функціонувати, а тим більше – розвиватися. До переваг малого підприємництва зазвичай відносять [6]:

- позитивний вплив на формування конкурентного середовища;
- забезпечення ефективної зайнятості та самозайнятості населення, а також здатність залучати надлишок робочої сили при циклічних зниженнях і структурних зрушеннях економіки;
- динамічність, гнучкість – суб'єкти малого підприємництва оперативно реагують на зміну кон'юнктури ринку та займають відносно невеликі частки ринку, не привабливі для великих компаній;
- достатньо висока ефективність із точки зору витрат;
- забезпечення формування середнього класу.

Таким чином, податкова підтримка малого бізнесу сприяє вирішенню цілого комплексу нагальних економічних і соціальних завдань.

З метою податкового стимулювання розвитку малого бізнесу на увагу заслуговують такі інструменти:

1. Зниження загальної ставки податку на прибуток. Зниження ставок податку на прибуток одержало найбільше поширення в державах, що не застосовують альтернативні (спрощені) системи оподаткування. Обмеженням для цієї пільги, як правило, є встановлений законодавством граничний розмір податкової бази з цього податку, перевищення якого автоматично збільшує податкову ставку або для всього оподатковуваного прибутку, або для тієї її частини, яка перевищує граничний рівень. Так, в Іспанії малі підприємства сплачують податок на прибуток за ставкою 30 % (при базовій 35 %), у Франції – 19 % (33,33 %). У деяких державах знижена ставка спеціально для малих підприємств не встановлена, але її заміняє загальна прогресивно-регресивна (Великобританія, США) шкала [7]. У Бельгії наприкінці 2002 р. уряд реалізував реформу системи корпоративного податку. Зниження загальної ставки здійснювалося у два етапи: перший – з 39% до 33%, другий етап – до 30%. Для малих та середніх підприємств ставка податку була знижена з 28,84% до 24,25% [8]. Єдиний рецепт раціонального рівня зниження податкової ставки для суб'єктів малого бізнесу відсутній, однак вважається, що в цьому випадку найбільш доцільно встановлювати ставку корпоративного податку на рівні індивідуального прибуткового податку для доходів від підприємницької діяльності. Основним аргументом при цьому є забезпечення рівного підходу до малих підприємств та індивідуальних підприємців.

2. Зниження ставки на капіталізований прибуток, тобто на ту частину прибутку, яка спрямовується на збільшення активів підприємства незалежно від спрямування.

3. Податкові канікули, тобто можливість суб'єкта малого бізнесу акумулювати фінансові ресурси завдяки звільненню на певний період (як правило, на декілька років після реєстрації) від сплати податку на прибуток. Податкові канікули були одним із популярних інструментів податкового стимулювання малого бізнесу у 1980–1990-ті рр. минулого століття. Ця пільга зазвичай вводилася для малих підприємств із моменту їх реєстрації. Однак згодом практика показала її неефективність. Справа в тому, що при такому варіанті надання цієї пільги і при відносно недорогій і нескладній системі реєстрації існує підвищений ризик використання податкових канікул як

засобу уникнення податків. Період функціонування деяких малих підприємств дивним чином співпадав із тривалістю податкових канікул, а після цього тими ж засновниками реєструвалося нове мале підприємство. Тому зараз для цих цілей у Європі податкові канікули практично не застосовуються (єдиний виняток – Франція, де вони дозволені, але не для тих підприємств, що створюються, а для тих, що вже досить довго функціонують на ринку малих інноваційних підприємств [7]).

4. Податковий кредит на умовах строковості та повернення. Малі підприємства Іспанії, поряд зі стандартними варіантами податкового кредиту (що використовуються будь-якими платниками), мають право на застосування спеціального 10 %-го податкового кредиту від суми витрат, спрямованих на розвиток електронної комерції, інтернет-технологій, створення комп'ютерної техніки та програмного забезпечення. Крім того, пільга у вигляді податкового кредиту встановлена для будь-яких підприємств, що інвестують кошти в нефінансові малі та середні підприємства, що здійснюють діяльність у сфері технологічних інновацій. Розмір такого податкового кредиту становить 99 % від сум інвестицій у розвиток венчурного капіталу (дохід від продажу акцій та інших корпоративних прав). Малі та середні підприємства Мальти мають право на зменшення суми податку, що підлягає сплаті, на 65 % річного обсягу інвестицій, незалежно від їх спрямованості і без будь-яких додаткових умов. У Норвегії для малих і середніх підприємств передбачено податковий кредит у сумі 18–20 % від обсягу витрат на дослідження і розробки за умови, що обсяг відповідних витрат не перевищує 4 млн норвезьких крон (для університетів та інших дослідницьких організацій – не більше 8 млн). Конкретний розмір пільги залежить від обороту компанії, валюти балансу і кількості найманих працівників.

В умовах світової фінансової кризи заслуговує на увагу досвід Угорщини, де малі та середні підприємства поряд з 100 %-м податковим кредитом від суми інвестицій мають право на додаткове зменшення суми податку на 40 % суми відсотків за заборгованістю перед фінансовими організаціями за кредитами на виробництво матеріальних активів. При цьому діє обмеження щодо максимальної суми спеціального податкового кредиту. Подібний спеціальний податковий кредит для малих підприємств передбачено і законодавством Нідерландів.

5. Спрощення порядку адміністрування та звітності. Ця пільга має особливе значення для зниження адміністративних витрат малого бізнесу, а тому використовується більшістю країн. Так, спрощені форми податкової звітності суб'єктів малого підприємництва застосовуються у Великобританії, Україні, Швеції, Франції та багатьох інших країнах. Причому сфера їх застосування обмежена граничним річним оборотом підприємства, а в деяких випадках – додатковою чисельністю найманих працівників. Спрощений порядок адміністрування, в першу чергу, стосується проблеми обов'язковості реєстрації суб'єктів малого бізнесу як платників податку, найбільш трудомісткого й складного з точки зору ведення податкового обліку. Загальним правилом практично для всіх держав, які використовують ПДВ, є встановлення порогу обов'язкової реєстрації. Водночас фактична величина оподатковуваного доходу, перевищення якої є підставою для реєстрації платником, – не уніфікована і встановлюється кожною державою самостійно. В результаті поріг реєстрації, наприклад, у Великобританії, в 30 разів перевищує аналогічний показник, встановлений у Данії.

6. Податковий кредит на деякі види витрат.

7. Можливість переносити збитки на наступні податкові періоди.

8. Можливість акумулювати частину прибутку без оподаткування.

9. Зниження стави податку на прибуток, що використовується для цілей реінвестування.

10. Інвестиційний податковий кредит, тобто право зменшити обсяг нарахованого податку на певний відсоток вартості придбання нової технології чи обладнання.

11. Можливість амортизації основних засобів в розмірі 100 % або спеціальний порядок нарахування податкової амортизації. Ця пільга має комплексний характер, оскільки малі підприємства, як правило, не мають достатніх інвестиційних ресурсів, тому цілком зрозумілим є використання для їх підтримки пільг інвестиційної та інноваційної спрямованості. Відразу ж слід зазначити, що цей інструмент податкового регулювання не має масового застосування у світовій практиці оподаткування, однак його використання заслуговує на саму пильну увагу. Справа в тому, що амортизаційні відрахування – найдешевше і, відповідно, найбільш привабливе джерело фінансування інвестицій, оскільки доходи, переведені в них, не обкладаються податками та не потребують витрат на мобілізацію (не потрібно платити відсотки за використання коштів). Крім того, реінвестування амортизаційних відрахувань забезпечує їх зростання в наступних періодах, що автоматично стимулює підприємства до їх цільового використання – відтворення капіталу [8]. Додатковий, але вагомий аргумент на користь використання прискореної амортизації – це можливість часткової нейтралізації інфляційного знецінення амортизаційних відрахувань. У Фінляндії спеціальний порядок нарахування амортизації передбачає застосування підвищувального коефіцієнта 1,5 до загальних норм її нарахування для кваліфікованих інвестицій у статутні фонди малих і середніх підприємств. Право на додаткове збільшення загальних норм амортизації основних фондів мають суб'єкти малого та середнього підприємництва в Німеччині. Прискорена амортизація застосовується малими підприємствами також у Великобританії [9].

12. Додаткова амортизація, за якої на витрати відноситься понад 100 % вартості основних засобів, задіяних у реалізації інноваційного проекту.

13. Касовий метод нарахування ПДВ. Пільги, пов'язані з методом податкового обліку, використовуються в деяких країнах, оподаткування прибутку яких базується на застосуванні «методу першої події» або методу на рахувань. Для забезпечення податкової підтримки малих підприємств їм дозволено використовувати касовий метод, що дозволяє запобігти відволікання власних коштів підприємств у разі поставки товарів з подальшою оплатою. Такий порядок застосовується в США і Швеції. Аналогічна пільга використовується і в Україні з ПДВ – платник, обсяг оподатковуваних операцій якого не перевищує порогу обов'язкової реєстрації, має право прийняти самостійне рішення про застосування касового методу податкового обліку.

14. Дослідницький податковий кредит.

15. Режим оперативного відшкодування дослідницького податкового кредиту, який означає, що в кінці першого року своєї діяльності вони можуть відшкодувати свої витрати на інноваційні проекти, отримавши відповідну суму готівкою (якщо не отримано прибутку).

16. Збільшена тривалість податкових періодів також є одним із методів податкового стимулювання малого бізнесу. Прикладом такої пільги є встановлення річного (Швеція) або квартального (Україна) податкового періоду з ПДВ для суб'єктів малого бізнесу, який може бути застосований за рішенням платника замість місячного податкового періоду.

Висновки. Таким чином, теорія та практика податкового стимулювання розвитку малого бізнесу налічують широкий перелік інструментів податкового регулювання. Подальші дослідження необхідно спрямувати на вибір найбільш дієвих інструментів серед наявних. Реалізація розглянутих заходів сприятиме активізації інноваційної діяльності малого бізнесу. Це дозволить підвищити конкурентоздатність вітчизняної продукції, збільшити зайнятість населення та поліпшити економічну ситуацію у країні. Реалізація податкових стимулів сприятиме процесам виходу малого підприємництва України на європейський рівень розвитку, поліпшенню бізнес-клімату, зміцненню позицій малого підприємництва в загальній структурі вітчизняної економіки, модернізації у сфері малого підприємництва, спрямованої на збільшення його внеску у соціально-економічний розвиток країни, підвищенню ефективності малого підприємництва, у тому числі збільшення його складової в обсягах вітчизняного промислового та сільськогосподарського виробництва, наповнення доходних частин державного та місцевих бюджетів.

Науковий керівник – канд. екон. наук, старший викладач Віннікова О. С.

Література: 1. Шаповал В. М. Соціальна відповідальність бізнесу в структурі управління економікою: монографія. Дніпропетровськ: Держ. ВНЗ „НГУ", 2012. 356 с. **2.** Гогуля О. П., Кудінова І. П. Соціальна відповідальність бізнесу: монографія. Ніжин: Лисенко М. М., 2011. 175 с. **3.** Зінченко А. Г., Саприкіна М. А. Корпоративна соціальна відповідальність 2012–2016: стан та перспективи розвитку. Київ: Фарбований лист, 2016. 56 с. **4.** Мурашко М. І. Концептуальні основи соціальної відповідальності бізнесу в Україні. *Демографія та соціальна економіка: науково-економічний та суспільно-політичний журнал.* 2009. № 2. С. 14–22. **5.** Пермінова Г. В. Моделі корпоративної соціальної відповідальності: зарубіжний та вітчизняний досвід. *Вісник ОНУ імені І. І. Мечникова.* 2012. Т. 17. Вип. 1. С. 41–47.

ДОСВІД УКРАЇНИ ТА КРАЇН СВІТУ У РОЗВИТКУ НАУКИ Й ОСВІТИ

УДК 830.507.4

Щербина Д. І.

Студент 1 курса
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто сучасні світові тенденції розвитку освіти. Проаналізовано стан і тенденції розвитку освіти за кордоном і в Україні. Визначено виклики та загрози національним інтересам України в разі відставання у сфері навчання. Запропоновано заходи для підвищення якості та доступності освіти в Україні.*

Ключові слова: *освіта в Україні, конкурентоспроможність, автономія ВНЗ.*

Аннотация. *Рассмотрены современные мировые тенденции развития образования. Проанализированы состояние и тенденции развития образования за рубежом и в Украине. Определены вызовы и угрозы национальным интересам Украины в случае отставания в сфере обучения. Предложены меры по повышению качества и доступности образования в Украине.*

Ключевые слова: *образование в Украине, конкурентоспособность, автономия вузов.*

Annotation. *The modern global trends in education. The state and trends of education abroad and in Ukraine. Defined challenges and threats to Ukraine's national interests in the case backlog in training. The measures to improve the quality and accessibility of education in Ukraine.*

Keywords: *education in Ukraine, competitiveness, autonomy of universities.*

Актуальність: Орієнтація більшості країн на високоефективний розвиток економіки, безперервний потік інновацій та виробництво інноваційної продукції неможливі без високоінтелектуального потенціалу нації, провідне місце у формуванні якого займає вища освіта й наука. Розвиток освіти та науки є пріоритетом для всіх розвинутих країн, оскільки закладає підґрунтя розвитку суспільства, задоволення людських потреб та побудову інноваційної економіки. Саме тому розвиток освіти, а особливо вищої, відіграє важливу роль у системі здобуття, вдосконалення та передачі знань, формуванні інтелекту науковців і новаторів, які відіграють важливу роль у розвитку економіки.

Мета роботи: дослідження особливостей функціонування та фінансування вищої освіти в окремих країнах і в Україні, вивчення основних світових тенденцій у цій сфері; виявлення проблем, які пов'язані з вищою освітою, а також шляхів їх вирішення.

Практичним і теоретичним аспектами забезпечення вищої освіти присвячені праці таких українських учених, як: Боголіб Т. М., Бойко А. І., Каленюк С. І., Кремень В. Г., Куліков А. І., Павлова Т. В., Салиса С. Я., Фещенко Н. М. та ін. Часто дослідження фінансування вищої освіти здійснюється з урахуванням соціально-економічного розвитку держави, на основі чого формуються висновки та пропозиції авторів щодо його вдосконалення [1].

Сучасний стан української освіти цілком відповідає етапу економічного та соціального розвитку, на якому перебуває українське суспільство в цілому. Він є не найгіршим, але і не найкращим. Як і в кожній галузі діяльності, в освіті є приклади виняткової професійності та високої якості діяльності окремих фахівців і організацій. Порівняно з бізнесом, освіта в більшості випадків залишається значно консервативнішою. Але поступово зникає такий підхід до навчання у ВНЗ, в основі якого лежало тільки отримання диплома про вищу освіту як єдиного підтвердження освітнього рівня. Зараз студенти вимагають отримання якісних знань і навчань для їх подальшого практичного використання.

Процеси вищої освіти й досі визначаються ситуацією, що склалася до середини 90-х років в Україні, яка була пов'язана із загальною соціально-економічною кризою, системний характер якої викликав і кризу вищої школи. Остання супроводжується поверхневим характером реформ університетської освіти, втратою викладацьких кадрів, зниженням якості освіти, розривом інформаційних зв'язків, руйнуванням матеріально-технічної бази вищої школи та різкою девальвацією самого статусу викладацької діяльності.

Низька ефективність освітньої політики в Україні підтверджується міжнародним рейтингом світової конкурентоспроможності, що розраховується Міжнародним інститутом розвитку менеджменту (IMD). Конкурентоспроможність кожної країни розраховується за чотирма напрямами і 312 критеріями. Один із яких враховує частки видатків на освіту до ВВП, обсяг видатків на освіту на душу населення, відсоток безграмотності дорослого населення тощо. За даними IMD, у 2014 р. Україна зайняла 49 місце серед 60 країн, причому варто зазначити, що

© Щербина Д. І., 2017

порівняно із 2013 р. її місце в рейтингу не змінилось. До причин, що негативно впливають на розвиток системи освіти в Україні, можна віднести: політичну нестабільність у державі, скорочення ВВП та ВНП, недостатній рівень фінансування освітньої галузі (фінансування в основному лише захищених статей), неефективне використання наявних ресурсів і важелів впливу, недосконалу правову базу, застарілу матеріально-технічну базу, високу вартість кредиту, несприятливий інвестиційний клімат, неефективне функціонування суспільно-правових інститутів, "відплив умів за кордон" та ін.

З рис. 1 та рис. 2 видно, що порівняно з іншими країнами (Данія, Швеція, Норвегія) Україна недостатньо приділяє увагу сфері вищої освіти.



Рис. 1. **Витрати на освіту у різних країнах світу у 2011 р.** [1]

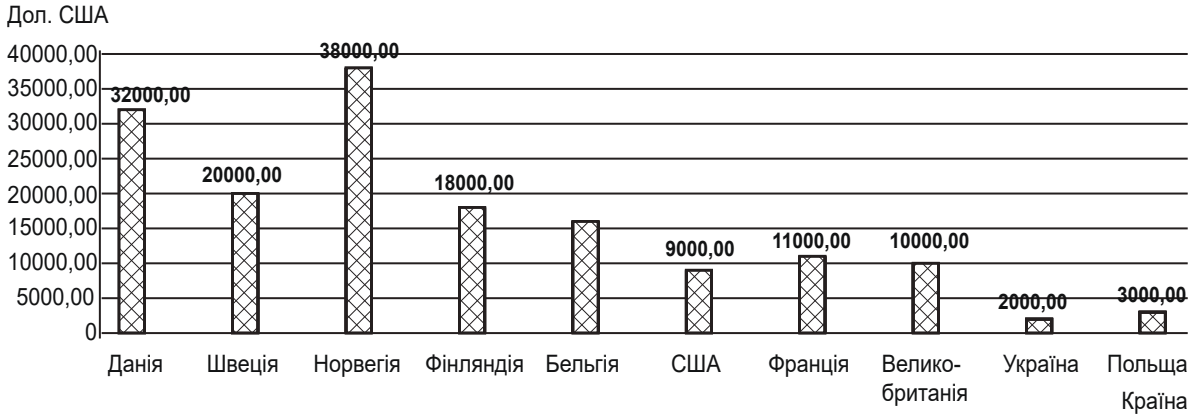


Рис. 2. **Витрати на одного студента, дол. США у 2011 р.** [1]

Загальновідомо, що для самовідтворення наукової сфери її фінансування має проводитися на рівні не нижче 0,9 % ВВП. Брак коштів і застарілість матеріально-технологічної бази науки суттєво обмежують можливості проведення в Україні наукових досліджень і їх виконання на світовому рівні. Проблема має системний характер і обумовлена загальними принципами організації соціально-економічної діяльності України. У державі не визначені стратегічні цілі та завдання розвитку, не запроваджено довгострокове та середньострокове прогнозування і планування соціально-економічного розвитку, як це передбачено у розвинених країнах світу та державах ЄС. Реформи вітчизняної економіки та програми, що пропонувалися президентами й урядами України упродовж останніх років, лише формально декларували інноваційну спрямованість держави і жодним чином не вплинули на зростання попиту виробництва та потреби економіки на наукові, науково-технічні розробки.

Організація фінансування вищої освіти здійснюється по-різному. Так, у Великобританії фінансування вищої освіти здійснюється у формі грантів, що переважно залежать від показників кількості студентів, трудомісткості та матеріаломісткості їх навчання, а також із урахуванням визначених урядом пріоритетів розвитку освіти. У Франції фінансування здійснюється на основі середньострокових контрактів, що укладаються між державою та вищими навчальними закладами (ВНЗ) із погодженням між ними планів і перспектив інституційного розвитку освітньої сфери. У США фінансування вищої освіти в певній пропорції здійснюється за рахунок коштів федерального бюджету, бюджетів штатів і місцевих органів влади, причому найбільшу частку становлять асигнування штатів, оскільки саме в їх юрисдикції і знаходяться ВНЗ. Фінансування університетів у Бельгії складається з двох частин:

перша, що включає в себе кошти експлуатаційних фондів, які більшою мірою залежать від обсягу прийнятих студентів і друга, яка формується за рахунок грантів, що надає уряд на організацію науково-дослідної роботи.

На особливу увагу заслуговує досвід Німеччини, де освіта, а в тому числі і вища освіта, знаходиться у підпорядкуванні урядів земель, що зумовлює велику різноманітність у її фінансуванні. Так, у Законі про вищу освіту Баварії говориться, що виші вирішують власні питання як корпорації, а державні питання – як державні установи. Фінансування вищої освіти в Німеччині розподіляється на базове, що залежить від кількості академічного персоналу, і додаткове, яке спрямоване на викладання, з урахуванням кількості студентів і випускників, а також наукові дослідження. Також поширена практика укладання контрактів між університетами й урядами земель щодо вищої освіти, де визначають бюджетні асигнування на 5–10 років. Така практика, перш за все, дозволяє вишам планувати свою діяльність на відповідні періоди, а ще є такою собі формою страхування життєдіяльності ВНЗ [4].

В Україні питання автономії університетів визначається новим Законом України "Про вищу освіту", що набув чинності з 06.09.2014 року. В законі автономія вищого навчального закладу визначається як самостійність, незалежність і відповідальність вищого навчального закладу у прийнятті рішень стосовно розвитку академічних свобод, організації освітнього процесу, наукових досліджень, внутрішнього управління, економічної та іншої діяльності, самостійного добору та розстановки кадрів у межах, встановлених Законом. Зазначимо, що вперше в Україні на законодавчому рівні визначений цей термін і він є близьким до визначення автономії в іноземних країнах. Набрання чинності Законом приведе до реформаторських змін у сфері вищої освіти в Україні, розширить повноваження ВНЗ [5].

Сьогодні розвиток вищої освіти в Україні гальмується саме негативними тенденціями, що наразі спостерігаються в економіці України, тому для їх подолання та ефективного розвитку вищої освіти варто здійснити такі заходи: реформу вищої освіти (забезпечення автономії університетів та обговорення введення ваучерної системи); створення сприятливого інвестиційного клімату; підтримку та розвиток кооперації освіти та бізнесу; полегшення умов кредитування на здобуття освіти.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Бережна Н. І.

Література: 1. Малік Є. О., Білінець М. Ю. Фінансування вищої освіти: сучасні тенденції та зарубіжний досвід. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3259. **2.** Тенденции развития высшего образования. URL: http://www.surm.md/index.php?option=com_content&task=view&id=281&Itemid=146. **3.** История высшего образования в Украине. URL: http://www.ref.by/refs/33/6101/1.html. **4.** Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2015 №1556-VII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/print1389899592029395.

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ КЛАСИФІКАЦІЙ ЧИННИКІВ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

УДК 331.101.262 (477)

Щербина О. Е.

Магістрант 1 року навчання
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто теоретичні аспекти поняття та практичні рекомендації стосовно пріоритетних напрямків розвитку людського капіталу. Систематизовано класифікацію чинників людського капіталу.*

Ключові слова: *людський капітал, економіка, чинники, інвестиції, зростання.*

© Щербина О. Е., 2017

Аннотация. *Рассмотрены теоретические аспекты понятия и практические рекомендации относительно приоритетных направлений развития человеческого капитала. Систематизирована классификация факторов человеческого капитала.*

Ключевые слова: *человеческий капитал, экономика, факторы, инвестиции, рост.*

Annotation. *The article reviewed the theoretical aspects of the concept and practical recommendations on the priority directions of human capital development. Systematization of classifications of human capital factors was also carried out.*

Keywords: *human capital, economy, factors, investment, growth.*

Актуальність теми дослідження. Розгляд чинників використання людського капіталу набуває актуальності для багатьох країн, зокрема і для України, та дає можливість зрозуміти, в які пріоритетні сфери життєдіяльності необхідно інвестувати кошти для подальшого розвитку національної економіки.

На сьогодні в умовах глобалізації розвиток людського капіталу приводить до соціально-економічного зростання країни. Саме людина є рушійною силою розвитку економіки будь-якої країни. Тому основним завданням держави є вкладення коштів в освіту та науку задля створення людського капіталу на вищому рівні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему людського капіталу та факторів його збереження досліджує багато зарубіжних учених, таких як: Г. Беккер [5], С. Дятлов [2]. Серед вітчизняних учених, які займались питанням теорії людського капіталу, необхідно зазначити Яковенко Р. [1], Грішнова О. [3], Унгурян В. [4] та ін.

Постановка проблеми: мета цієї статі полягає у розгляді теоретичних аспектів поняття людського капіталу та вивченні його основних чинників, дослідженні основних напрямів розвитку людського капіталу на сучасному етапі.

Результати дослідження. Людський капітал є важливим чинником підвищення конкурентоспроможності країни. За допомогою людського капіталу держава має пріоритетні переваги серед інших країн.

В економічній літературі зарубіжні та вітчизняні вчені поняття людського капіталу розглядають у широкому та вузькому сенсі. У вузькому розумінні однією з форм капіталу є освіта. Людським його назвали тому, що ця форма стає частиною людини, а капіталом є тому, що є джерелом майбутніх задоволень або майбутніх заробітків, або того й іншого разом. У широкому розумінні людський капітал формується шляхом інвестицій (довгострокових капіталовкладень) в людину у вигляді витрат на освіту і підготовку робочої сили на виробництві, на охорону здоров'я, міграцію і пошук інформації про ціни та доходи [1].

Російський дослідник С. Дятлов розкриває категорію людського капіталу на особистому рівні як людський капітал, що сформований у результаті інвестицій, і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивації, які використовуються у сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці та впливає на підвищення доходів (збитків) людини [2].

Американський учений Г. Беккер зазначає, що людський капітал є схожий до матеріальних засобів виробництва: можно інвестувати в людський капітал (через освіту, лікування), і виробіток буде частково залежати від норми прибутку цього людського капіталу [5].

На сьогодні розвиток науково-технічного прогресу та рівень національної освіти мають безпосередній вплив на формування людського капіталу. Людський капітал формується і використовується під впливом множини чинників. Класифікацію чинників за різними ознаками приводить О. А. Грішнова, а саме: за фазами відтворення – чинники формування і чинники використання людського капіталу регіону; за характером впливу в процесі відтворення – інтенсивні, що збільшують людський капітал шляхом мобілізації внутрішніх резервів системи, тобто якісних параметрів, і екстенсивні, що збільшують людський капітал за рахунок збільшення кількісних параметрів; за рівнем впливу – макро-, мезо-, мікроекономічні й особистісні; за характером впливу – прямі та непрямі; за результатами впливу – позитивні і негативні [3].

Розглядаючи класифікацію О. А. Грішнової, доцільно виділити й охарактеризувати найсуттєвіші чинники, які впливають на розвиток людського капіталу. Доцільно систематизувати класифікацію чинників людського капіталу у табл. 1, яку створено на основі джерела [4].

Перераховані показники дають уявлення про забезпеченість фізичного та духовного добробуту людини в межах певної держави.

На сьогодні демографічні чинники в Україні мають складний характер, а саме: загострюється проблема зростання смертності населення, старіння нації, міграція висококваліфікованої робочої сили за кордон. Отже, держава повинна розробити для свого населення законодавчу базу демографічного розвитку, надати соціальні гарантії, щоб мінімізувати виїзд працездатного населення за кордон і підвищити рівень життя населення, що надасть основу розвитку людського капіталу.

Таблиця 1

Систематизація класифікацій чинників людського капіталу

Перелік чинників розвитку людського капіталу	Показники
Демографічні чинники	Чисельність населення, розподіл населення за віком, темпи приросту населення, середня тривалість життя, шлюбно-сімейні відносини та міграція робочої сили
Економічні чинники	Рівень життя населення: доходи та витрати працівників, соціальні пільги, заощадження у банках, різниця між найвищою та найменшою оплатою праці, мінімальний та середній розмір трудової пенсії. Зайнятість населення: чисельність економічно-активного населення, кількість робочих місць, рівень заробітної плати, рівень зайнятості різних вікових груп за видами економічної діяльності; попит на робочу силу залежно від кваліфікації та рівень зайнятості молоді
Чинник здоров'я	Кількість лікарняних закладів і медичного персоналу на душу населення; захворюваність; рівень бюджетного фінансування медичних закладів, середня зарплата лікарів і медперсоналу; забезпеченість медикаментами і їх доступність; кількість населення, що користується послугами медичного страхування; стан лабораторного обладнання лікарняних закладів
Освітні чинники	Рівень охоплення дошкільною, середньою і вищою освітою; наповненість закладів освіти; забезпеченість учбовими засобами, зокрема, кількість підручників, комп'ютерів та іншого сучасного обладнання в розрахунку на одного студента; кількість працездатного населення, що проходить перекваліфікацію, післядипломне стажування, підвищення кваліфікації, володіння англійською мовою та комп'ютером; фінансування учбових закладів, середня заробітна плата вчителів і викладачів вищої школи
Екологічні чинники	Загальний екологічний стан держави, якість питної води та продуктів харчування, природно-кліматичні умови, санітарно-гігієнічні умови праці тощо

Суттєвий вплив на демографічні процеси в межах певної держави мають економічні чинники. Забезпечення повного рівня занятості населення і високої заробітної плати приводить до збільшення працездатної частки населення, що впливає на збереження трудових ресурсів всередині країни та зменшення кількості виїзду молоді працювати за кордоном. Таким чином, державі необхідно ретельно займатися питанням працевлаштування свого населення і наданням гідної заробітної плати, щоб мотивувати своє населення у розвитку людського капіталу.

Показники здоров'я є фундаментом складових людського капіталу, тому доцільно сформувати належні умови для добробуту свого населення. Це приведе до скорочення кількості хворих людей та їх смертності. Адже здорова людина може повноцінно себе реалізувати, брати участь у соціальному розвитку країни. Вагомим чинником, що впливає на стан здоров'я, є екологічна ситуація в країні. Саме через неї працездатне населення бажає покинути країну з причини шкідливих умов для населення.

Пріоритетним фактором розвитку людського капіталу є освіта, адже треба володіти багатим запасом знань, щоб бути конкурентним на національному та міжнародному ринку праці. Загальна та професійна освіта дає можливість людині підвищувати свій рівень знань і здобути навичок у певній сфері. За допомогою підготовки висококваліфікованої праці формується конкурентоспроможній трудовий потенціал, що впливає на рівень економічного зростання країни та збільшує якість людського капіталу.

Висновки: таким чином, ключовими факторами успіху для розвитку людського капіталу є освіта та здоров'я, тому необхідно інвестувати в саме ці складові. Це дасть змогу підвищити рівень знань людини для подальшого формування висококваліфікованих спеціалістів, праця яких призведе до економічного зростання країни. У той же час важливим чинником виступає здоров'я. Сучасне медичне забезпечення та достатній рівень бюджетного фінансування в медицину приведе до зменшення кількості хворих людей і продовження працездатного населення, а отже, і функціонування людського капіталу.

Таким чином, в умовах глобалізації людський капітал виступає важливим ресурсом розвитку населення певної держави, тому необхідно сформувати стратегічні заходи щодо розвитку людського капіталу, а саме: збільшення інвестицій в освіту, гарантувати соціальні гарантії для населення, створення якісних умов праці та підготовки спеціалістів у процесі виробництва, які підвищать продуктивність праці, своєчасне якісне медичне забезпечення для населення та надання санітарно-гігієнічних умов праці. Всі ці заходи дадуть можливість розвивати людський капітал в межах певної країни, який є цінним ресурсом розвитку економічної системи.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мащенко М. А.

Література: 1. Яковенко Р. В. Проблеми та перспективи розвитку людського капіталу. *Наукові праці КНТУ*. 2010. № 17. С. 31–32. **2.** Дятлов С. А. Основы теории человеческого капитала: учеб. пособие. СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1994. 160 с. **3.** Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. Київ: Знання. 2004. 535 с. **4.** Унгурян В. Я. Регіональні чинники формування та використання людського капіталу. *Регіональна економіка.* 2012. № 13. С. 25–28. **5.** Becker G. S. Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Chicago: The University of Chicago Press, 1993. 390 p.

ПРОБЛЕМА ПРИТЯГНЕННЯ ДО ГОСПОДАРСЬКО-ПРАВОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

УДК 346.3

Щигарев С. О.

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

Анотація. *Проаналізовано розділи Господарського кодексу України, де регулюються питання відповідальності суб'єктів господарювання. Визначено поняття «господарсько-правова відповідальність» і «господарське правопорушення». Проаналізовано основні види господарських санкцій, які застосовуються до суб'єктів господарювання.*

Ключові слова: *господарсько-правова відповідальність, господарське правопорушення, суб'єкт господарювання, господарські санкції.*

Аннотация. *Проанализированы разделы Хозяйственного кодекса Украины, где регулируются вопросы ответственности субъектов хозяйствования. Определены понятия «хозяйственно-правовая ответственность» и «хозяйственное правонарушение». Проанализированы основные виды хозяйственных санкций, которые применяются к субъектам хозяйствования.*

Ключевые слова: *хозяйственно-правовая ответственность, хозяйственное правонарушения, субъект хозяйствования, хозяйственные санкции.*

Annotation. *In the article analyzes the sections of the commercial code of Ukraine which outlines the responsibility and accountability of economic entities. Define the concept of economic-legal responsibility and economic offense. Analyzed the main types of economic sanctions that apply to business entities.*

Keywords: *economic and legal liability, business torts, business entity, economic sanctions.*

На сьогодні інститут юридичної відповідальності є невід'ємною складовою у правовій системі кожної країни в світі. Питання юридичної відповідальності постійно були предметом уваги багатьох учених у різних галузях юридичної науки. Зокрема, вони висвітлені у наукових працях В. К. Мамутов, В. С. Мартем'янова, В. С. Щербина, Г. В. Пронська, Ю. П. Битяка, М. С. Вертузаєва, Р. Ф. Гринюка, О. М. Юрченка, К. Б. Ярошенко та багатьох інших [1, с. 169]. У контексті господарсько-правової відповідальності на сьогодні існує потреба більш широкого та гнучкого переліку тих випадків, коли може наступати господарсько-правова відповідальність, щоб правопорушники не змогли уникати відповідальності під час судових справ.

На цей час проблема господарсько-правової відповідальності не врегульована повністю, у зв'язку з чим чинне законодавство у сфері господарського права потребує певних змін.

© Щигарев С. О., 2017

Метою цієї статті є виявлення проблемних аспектів у законодавстві, яке регулює господарські правовідносини між суб'єктами господарювання.

Так, А. І. Шпомер під господарською відповідальністю розуміє настання несприятливих майнових наслідків (стягнення збитків, штрафу тощо) при порушенні правил функціонування господарського механізму, які встановлюються державними органами в інтересах держави або сторонами в договорі [2, с. 6–7].

Ми погоджуємося з думкою В. К. Мамутова, який розглядає господарсько-правову відповідальність як зізнання господарським органом несприятливих економічних наслідків безпосередньо внаслідок того, що до нього застосовані передбачені законом санкції (міри відповідальності економічного характеру) за вчинене ним правопорушення [3, с. 26–27].

Саме таке розуміння господарсько-правової відповідальності не тільки дістало підтримку і визнання в загальній теорії права, а й закріпилося у ст. 216 Господарського кодексу України [4].

Згідно зі ст. 216 ГК України учасники господарських відносин несуть господарсько-правову відповідальність за правопорушення у сфері господарювання шляхом застосування до правопорушників господарських санкцій на підставах і в порядку, передбачених цим Кодексом, іншими законами та договором [4].

Згідно зі ст. 217 ГК України до правових засобів господарсько-правової відповідальності відносять відшкодування збитків, штрафні й оперативно-господарські санкції, що застосовуються до учасників господарських відносин за невиконання або неналежне виконання ними організаційно-господарських зобов'язань, а також адміністративно-господарські санкції, що застосовуються до суб'єктів господарювання за порушення ними правил здійснення господарської діяльності і є за своїм характером публічно-правовими.

Господарські санкції застосовуються у встановленому законом порядку за ініціативою учасників господарських відносин, а адміністративно-господарські санкції - уповноваженими органами державної влади або органами місцевого самоврядування [4].

Крім господарсько-правової відповідальності в обмеженому розумінні учасники господарських відносин можуть також нести і цивільно-правову відповідальність за невиконання або неналежне виконання майново-господарських зобов'язань. Заходи цивільно-правової відповідальності можна віднести до господарсько-правової відповідальності в широкому розумінні, якщо розглядати останню як відповідальність за правопорушення у сфері господарювання [4].

Відповідальність у господарському праві – це комплексний правовий інститут, який має свій характерний предмет регулювання - суспільні відносини, що виникають і функціонують у зв'язку з учиненням господарського правопорушення. Теперішній Господарський кодекс України не пояснює поняття господарського правопорушення і не розкриває його змісту, як і Цивільний кодекс України не пояснює поняття і змісту цивільного правопорушення [5].

Доктринально господарське правопорушення визначають як протиправну дію або бездіяльність учасника господарських відносин, яка не відповідає вимогам норм господарського права, не узгоджується з юридичними обов'язками зазначеного учасника, порушує суб'єктивні права іншого учасника господарських відносин або третіх осіб [6, с. 10].

Якщо розглядати питання відповідальності адміністративно-правового спрямування, якими є більша частина господарського-правових відносин, виникла проблема законності у світлі ст. 124 Конституції України покладання такої відповідальності органами державного управління як прояву адміністративного свавілля [7]. З одного боку, для них спеціальними законами надано повноваження чинити правосуддя і застосовувати санкції до порушників, з іншого, як було зазначено вище, – у буквальному сенсі таке правосуддя є неконституційним і така господарсько-правова відповідальність сумнівною. Навіть рішення Конституційного Суду України у справі про надання Антимонопольному комітету України повноважень щодо розгляду справ про антимонопольні й антиконкурентні правопорушення також більш ніж сумнівне. Це, скоріше, вихід із ситуації, яка склалась, і компроміс між дійсністю та засадами вчинення правосуддя в країні [8, с. 129].

Також існує проблема того, що визначення понять «господарсько-правова відповідальність» і «господарські санкції» зазвичай ототожнюють, що впливає на розгляд судами справ. Господарсько-правова відповідальність може бути зрозуміла в об'єктивному сенсі як сукупність норм, що встановлюють заходи впливу, які застосовуються до суб'єкта господарювання за вчинене ним правопорушення. Господарсько-правова відповідальність в об'єктивному розумінні може переплітатися з поняттям санкції. При цьому санкції відображають зовнішні заходи відповідальності. Визначення «господарсько-правова відповідальність» і «господарські санкції» співпадають лише у випадку, коли межі та розмір відповідальності є конкретно визначеними та господарський суд чи сторони спору не можуть вплинути на їх обсяг [9, с. 201–202].

Важко погодитись із ототожненням санкцій і відповідальності, оскільки відповідальність є не заходом державного примусу, а її застосуванням. У юридичній літературі прийнято поділ санкцій на дві групи: заходи відповідальності та міри захисту. Тому заходи відповідальності та інші санкції, що не є такими, необхідно чітко

розмежовувати. Відповідальністю слід вважати лише застосування санкцій, що мають на меті покарання винного правопорушника і виражається у позбавленні його суб'єктивного права або покладанні на нього додаткових несприятливих наслідків.

Згідно з судовою статистикою України за 2015 р. судами першої інстанції по розгляду господарських справ було винесено 78769 постанов, з них задоволено повністю або частково 62317 постанов, а судами апеляційної інстанції, які розглядати господарські справи, скасували 5500 рішень і змінили 897 рішень судів першої інстанції [10]. З цього можна дійти висновку, що майже кожне 11 рішення було скасовано судами апеляційної інстанції.

Висновок. На нашу думку, для вирішення наявних проблем щодо застосування різних видів санкцій до суб'єктів господарювання потрібно розрізнити поняття «господарсько-правова відповідальність» і «цивільно-правова відповідальність», щоб до суб'єктів господарювання застосовувалася чітко визначена відповідальність за правопорушення. Потрібно, щоб сьогоднішні правові стягнення не суперечили Конституції України.

На нашу думку, врахування цих зауважень у Господарському кодексі України сприятиме його вдосконаленню, що, своєю чергою, підвищить гарантії та захист суб'єктів господарювання.

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

Література: 1. Синявська Я. С. Поняття, підстави та особливості господарської відповідальності в Україні. *Актуальні проблеми держави і права.* 2008. № 29. С. 169–172. **2.** Шпомер А.І. Особливості господарської відповідальності у сфері економіки. *Підприємництво, господарство і право.* 2002. № 6. С. 6–8. **3.** Мамутов В. К., Овсиенко В. В., Юдин В. Я. Предприятие и материальная ответственность. Киев: Наукова думка, 1971. 191 с. **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/page8. **5.** Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/435-15. **6.** Щербина В. Господарсько-правова відповідальність: галузевий підхід, особливості застосування та напрямки подальших наукових досліджень. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка.* 2013. С. 10–16. **7.** Конституція України: Закон України від 28.06.96 № 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. **8.** Шишка Р. Б. Окремі аспекти господарсько-правової відповідальності. *Юридичний вісник.* 2015. № 1 (34). С. 129–133. **9.** Малиновська Т. М. Співвідношення понять «господарсько-правова відповідальність» та «господарсько-правові санкції». *Право і безпека.* 2011. № 4 (41). С. 200–202. **10.** Офіційний сайт судової влади. Судова статистика. URL: http://court.gov.ua/sudova_statystyka/.

НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

УДК 331.526

Юдін С. О.

Магістрант 1 року навчання
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано стан молодіжного ринку праці в Україні на сьогоднішньому етапі, а також наведено його порівняльну характеристику з країнами Євросоюзу. Виділено основні причини негативних тенденцій на цьому ринку та запропоновано головні напрямки їх подолання.*

Ключові слова: *молоді фахівці, молодіжний ринок праці, безробіття, зайнятість, працевлаштування.*

© Юдін С. О., 2017

Аннотация. *Проанализировано состояние молодежного рынка труда в Украине на сегодняшнем этапе, а также представлена его сравнительная характеристика со странами Евросоюза. Выделены основные причины негативных тенденций на этом рынке, и предложены основные направления их преодоления.*

Ключевые слова: *молодые специалисты, молодежный рынок труда, безработица, занятость, трудоустройство.*

Annotation. *The article analyzes the state of the youth labor market in Ukraine at this stage, and compares its characteristics with the countries of the European Union. The main factors of negative trends in this market are identified and the main directions of their overcoming are offered.*

Keywords: *young specialists, youth labor market, unemployment, employment, job placement.*

Актуальність теми дослідження. Молоді фахівці в будь-якій країні незалежно від рівня її розвитку є рушійною силою її економіки, а в умовах стагнації економіки питання сприяння розвитку молодіжного ринку праці набуває ще більш актуального значення. Сьогодні Україну поглинули фінансова та політична кризи, які не можуть не позначитися на молодіжному сегменті ринку праці. А виходячи з того, що молоде покоління складає більше ніж половину працездатного населення, дуже важливо приділяти увагу наданню соціальної підтримки та захисту молодим спеціалістам. Цим і визначається актуальність цієї статті.

Ринок праці вважається однією з найважливіших складових національної економіки країни, тому що виконує організаційну, економічну та соціальну функції водночас. Саме на ньому формується попит і пропозиція на працю, а також ціна на неї та конкуренція. Від ефективності ринку праці передусім залежить соціально-економічна ситуації в суспільстві, рівень безробіття, рівень зайнятості і, що найбільш важливо, рівень заробітної плати. Порушення рівноваги на ньому може призвести до виникнення негативних диспропорцій у суспільстві, що призведе до значних соціально-економічних втрат.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Оскільки питання молодіжного ринку країни є завжди актуальним, йому приділяється достатньо уваги українськими науковцями, такими як: С. О. Василишина [1], О. Б. Мельниченко [2], Л. М. Титаренко [3] та ін., однак воно потребує подальшого вивчення з урахуванням реалій сьогодення.

Постановка проблеми. Метою статті є аналіз розвитку молодіжного ринку в Україні та вироблення пропозицій щодо подолання негативних тенденцій на цьому ринку.

Результати дослідження. В Україні за часи незалежності та розвитку її національної економіки простежуються динамічні зміни на ринку праці, що, насамперед, пов`язані зі значним підвищенням попиту на кваліфіковану робочу силу та втратою рівноваги попиту та пропозиції на працю для більшості професій, що дає можливість розвитку безробіття серед молоді. Зокрема, через неможливість знайти гідне місце роботи страждає молодь, тобто частина працездатного населення віком до 35 років [4].

Аналіз статистичних даних (табл. 1) свідчить, що за 2015 р. найскладнішою ситуація є у віковій групі 15–24 роки, що є найбільш уразливим місцем для розвитку національної економіки, адже це здебільшого студенти та випускники вищих навчальних закладів, які мають найбільший потенціал до створення якісно нового етапу розвитку країни. Найвищий рівень зайнятості у віковій групі 35–39 років і 40–49, адже це категорія людей, які переважно мають досвід і навички і сформувалися як спеціалісти. У старших вікових групах вагомими причинами безробіття є звільнення за власним бажанням і вивільнення з економічних причин.

Таблиця 1

Рівень зайнятості населення за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2015 р. (у середньому за період, у %) [4]

	Всього	у тому числі за віковими групами, років							Працездатного віку
		15–24	25–29	30–34	35-39	40–49	50–59	60–70	
Все населення	56,7	28,2	71,8	74,3	79,1	78,6	61,7	14,5	64,7
жінки	51,7	24,8	63,1	67,1	75,1	77,8	56,4	12,2	60,9
чоловіки	62,2	31,3	80,1	81,3	83,1	79,4	68,2	17,9	68,7
міські поселення	57,4	25,6	74,4	76,4	80,5	80,0	62,1	13,1	66,0
сільська місцевість	55,1	32,7	66,3	68,6	75,7	75,7	60,9	17,5	62,0

Якщо порівнювати рівень зайнятості української молоді віком 15–24 роки з рівнем зайнятості молоді в країнах Євросоюзу, то рівень зайнятості молоді в Україні в 2015 р. був нижчим (28,2 %), ніж у країнах ЄС (33,0 %).

У 2011–2013 рр. рівень зайнятості української молоді віком 15–24 роки перевищував відповідний показник серед європейської молоді.

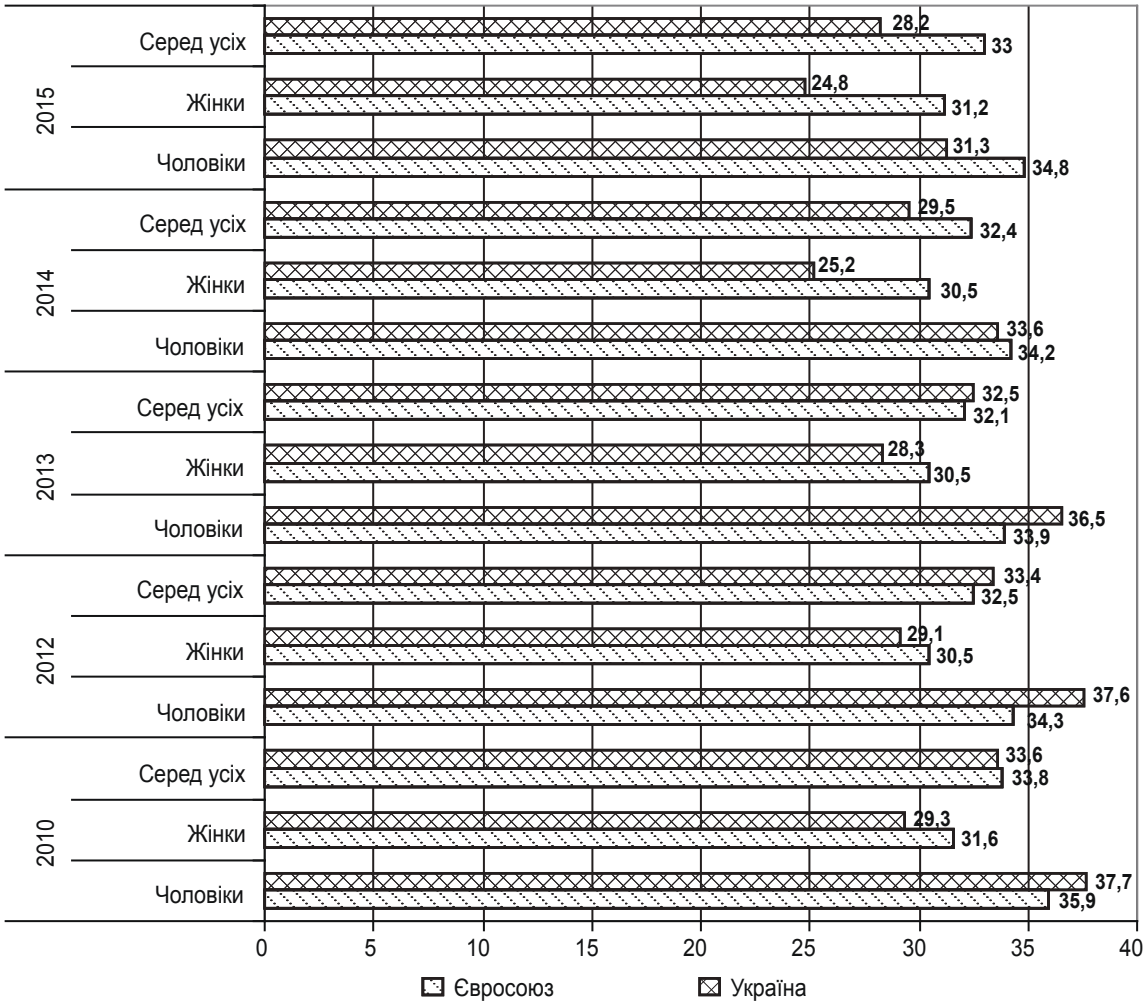


Рис. 1. **Рівень зайнятості у віці 15–24 років в Україні та країнах Європейського Союзу за статтю, 2010–2015 рр.**, % [5]

За даними Державної служби статистики України, у 2015 р. рівень безробіття молоді в Україні за методологією МОП (рис. 2) був вищим у всіх вікових групах за рівень безробіття населення віком 15–70 років (9,1 %). Найнижчий рівень безробіття серед молоді зафіксовано у віковій групі 30–34 роки (9,7 %), а найвищий – серед молоді віком 15–24 роки (22,4 %), що пов'язано з відсутністю досвіду роботи, відповідних професійних навичок, складністю працевлаштування на перше робоче місце.

Наявність такої ситуації на молодіжному ринку праці актуалізує визначення основних причин такого явища та розробку плану дій щодо подолання негативних тенденцій.

Загалом причини безробіття молоді мають досить специфічний характер і діляться на 2 типи:

перший тип – безробіття через процес відтворення трудових ресурсів (навчання, виконання сімейних обов`язків, інвалідність і т. д), тобто об'єктивні причини, що не залежать від рівня соціально-економічного розвитку країни;

другий тип – вимушена неактивність молоді (неявне безробіття), тобто молодь, яка може працювати, не шукає місце працевлаштування, оскільки вважають це неможливим або втратили надію на гідну роботу.

Проаналізувавши наукову літературу та проведені соціологічні дослідження, можна виділити такі основні причини безробіття молоді України:

1) небажання роботодавців наймати на роботу молодих фахівців через: низький рівень практичної підготовки – 59 %, очікування високої заробітної плати і кар'єрних перспектив – 40 %, відсутність досвіду роботи – 37 % [3];

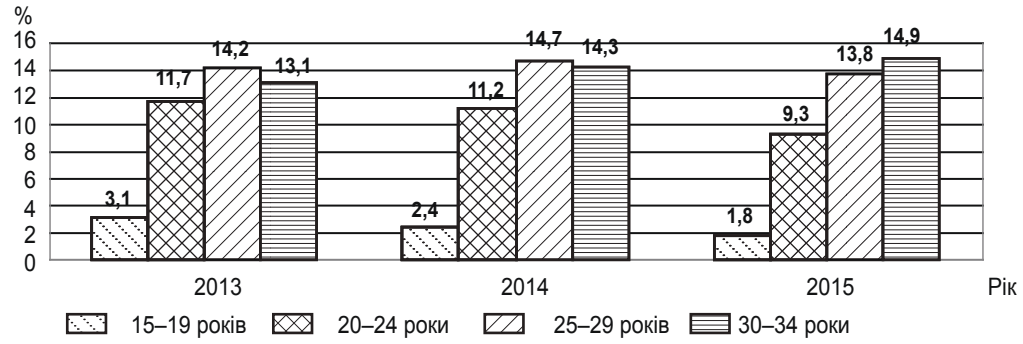


Рис. 2. **Рівень зареєстрованого безробіття молоді за віковими групами, 2013–2015 рр.**, %

Джерело: сформовано автором на основі [5]

2) необізнаність молоді щодо можливостей працевлаштування за своєю професією: значна кількість молодих людей, обираючи майбутню професію, робить свій вибір з огляду на її престижність, а реальна її затребуваність залишається поза увагою;

3) нестача інвестиційних асигнувань у розвиток конкурентних професійних здібностей серед молоді;

4) трудова нестабільність молоді через звільнення у звязку зі службою в армії, відпустками на навчання, відпустками молодих жінок для репродуктивної функції.

Висновок. Загальне становище молодіжного сегмента на ринку праці багато в чому залежить від соціально-економічного розвитку країни в цілому, а також політики уряду щодо зайнятості, тому регулювання питання зайнятості молоді необхідно здійснювати на державному рівні. Тому головними напрямками поліпшення ситуації на молодіжному ринку праці України повинні стати:

1) надання можливості майбутнім спеціалістам отримувати як теоретичні, так і практичні навички з обраної професії ще під час навчання, тобто роботодавці та навчальні заклади повинні стати повноцінними партнерами, котрі разом будуть вирішувати питання якісної підготовки майбутніх спеціалістів;

2) органи з працевлаштування повинні постійно здійснювати моніторинг затребуваних спеціальностей і надавати отриману інформацію вступникам до вишу про ситуацію на ринку праці;

3) розробити програми міжнародного обміну студентами з метою стажування, виконання тимчасових і волонтерських робіт для перейняття зарубіжного досвіду;

4) розробити та впровадити механізм різного роду заохочення підприємств, установ та організацій, які беруть участь у реалізації програм зайнятості для молоді;

5) створення сприятливого бізнес-клімату та сприяння введенню власної справи для молодих підприємців (податкові пільги, надання кредитів під державні гарантії, пільгові умови оренди, проведення конкурсів на кращі бізнес-плани тощо).

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Коваль Т. О.

Література: 1. Василишина С. О. Особливості державного регулювання на ринку праці молоді. *Економіка та держава.* 2009. № 3. С. 91–94. **2.** Мельниченко О. Молодіжний ринок праці: проблеми та перспективи. URL: http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/4379/1/Мельниченко.О.pdf. **3.** Титаренко Л. М., Малюга С. В. Молодіжний сегмент ринку праці в системі національної економіки. *Економіка і регіон.* 2014. № 5 (48). С. 34–40. **4.** Державна служба статистики України: офіц. сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/. **5.** Щорічна доповідь Президенту України, Верховній Раді України про становище молоді в Україні (за підсумками 2015 року). URL: http://dsmsu.gov.ua/media/2016/11/03/22/Shorichna_dopovid.pdf.

MODERN INTERNATIONAL MARKET ENTRY STRATEGIES

UDC 339.5.01)

Z. Yusupov

Магістрант 1 року навчання
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Annotation. *The conceptual foundations of modern directions of international trade theory research in order to create a strategy of coming to international markets are analyzed in the article. In particular the article shows that in the present the manufacturing industry has a significant growth potential, which should be used as an export potential.*

Keywords: *product range building, international trade, foreign trade potential, competitive advantage.*

Анотація. *Проанализированы концептуальные основы современных направлений исследования теории международной торговли с целью формирования стратегии выхода на международные рынки. Показано, что в настоящее время рынок перерабатывающей отрасли имеет существенный потенциал роста, который необходимо использовать в качестве экспортного потенциала.*

Ключові слова: *формирование ассортимента, международная торговля, внешнеторговый потенциал, конкурентное преимущество.*

Аннотация. *Проаналізовано концептуальні засади сучасних напрямків дослідження теорії міжнародної торгівлі з метою формування стратегії виходу на міжнародні ринки. Показано, що на сьогодні ринок обробної галузі має істотний потенціал зростання, який необхідно використовувати як експортний потенціал.*

Ключевые слова: *формування асортименту, міжнародна торгівля, зовнішньоторговельний потенціал, конкурентна перевага.*

Introduction. In today's world no one country can exist in economic isolation. All aspects of the national economy, including the production of goods and services, income and unemployment level, living standards linked to the national economies of its trading partners. These links take the form of an international movement of goods and services, labor, in-vestment and technology. There before, access to international markets is a highly relevant direction. Modern theories of international trade and international market entry strategy… In order to form the concept of access to international markets the use of methods of strategic management be-comes possible, in particular, in the analysis of markets and the company's ability to comply with the implementation of activities in the international market. However, the use of these instruments cannot answer questions about how it is necessary to plan the line of goods to increase sales and profit both in operational and strategic periods. Though, to determine strategic guidelines and answer the question of how it is necessary to allocate resources of the company, expressing in particular how it is preferable to develop, it is necessary to conduct an economic analysis from the perspective of theories of inter-national trade.

Theoretical foundations. Classical theories of international trade include the theory of comparative and relative advantages and Heckscher-Ohlin theory, explaining the reasons for order and structure of international trade. Particularly, it is proved that the country has a comparative advantage in the production of goods, where in the process of output intensively used those resources (factors of production) that the national economy has in abundance. Besides, hitherto empirical confirmation of this theory yet has not been tested adequately. Modern research in the field of international trade theory is based on a study of the role of individual companies in the implementation of foreign ex-change. Thus, the basis of modern theories of international trade based on the following postulates: enhancing the role of multinational corporations in the post-war inter-national economy; classical theories of international trade cannot predict the existence and development of intra-industry trade between countries; limited empirical evidence of Heckscher-Ohlin theory.

Under the analysis of trade flows in accordance with modern theories of international trade (in contrast to classical theories) such factors are taken into account as quality of goods, their production technology, brand recognition and customer loyalty that largely determines the concept of strategic management at the assortment policy to the international markets entry.

The most significant theory of international trade is based on the proposed idea of Swedish economist S. Lidman that international trade in manufactured goods results from the similarity between the preferences of consumers from different countries at revealed that the most promising foreign markets are in those countries where consumer preferences are similar to the specifics of local market demand. According to the theory of similarity of countries, trade in industrial goods should take place mainly between countries with comparable income levels per capita. Country similarity theory is

© Z. Yusupov, 2017

particularly significant for the study of trade the same level of economic development. According to the theory of Lidman first companies produce products to meet the demand in the domestic market, while in the search for new opportunities to sale products it is in differentiated products such as vehicles and equipment. In making decisions on purchasing consumer goods in this category an important role plays a brand awareness and reputation of the product on the market.

International market entry strategy. Until the recent economic crisis Ukrainian producing complex in some areas has shown a significant growth. Obviously, the development of any types of production is conditioned by the demand of relevant industries – energy, rail transportation and others. Thus, under the development of production and the formation of the product range it is necessary to consider the possibility of selling products to the countries with the same level of development of manufacturing or extractive industries, e.g., Middle Eastern countries in the sale of equipment for oil and gas production and the CIS countries for sale of railway equipment, rail transport, and, accordingly, taking into account the needs of these markets – the working conditions.

Also important for the formation of the entry strategy methodology in international markets is the theory of the product life cycle, which was developed in the field of market research to describe the evolution of the strategy of the product placement at various stages of product life cycle. Later it was developed by R. Vernon in the 1960s. According to this concept, we can define the role of innovation in entering international markets and assess not only the comparative advantage of manufacturing product, but also the strategic actions of competitors in the decision making process in relation to international production, international trade and investment. According to the Vernon's theory international product life cycle consists of three stages: the stage of development of a new product, the stage of maturity and the stage of product standardization. At the first stage of the product life cycle or the stage of development of a new product the company goes on development and implementation of new product in response to the need for this product in the domestic market. As the product is innovative, it is not obvious whether the emergence of a market is possible, in which there may be effective demand for these products. Thus, the study of needs enable exploring consumer response to the emergence of a new product and to determine whether this product correspond to potential or existing customers opportunities. For the time being innovative sub-markets in the Ukraine international trade strategy should be developed in areas such as shipbuilding, mechanical engineering, power plant engineering, production of certain types of agricultural machinery, medical and aircraft equipment, railway engineering. It is obvious that at the initial stages the production should be located in the country, where scientific research and experimental design work on the development of this product were performed. This practice was confirmed by vertically integrated entities in industrialized countries.

At the next stage of the life cycle due to the limited size of the domestic market and the desire to maximize investment, since the size of the market still remains indefinite, the company strives to minimize their investment in production facilities for the product. Almost all products are released at this stage is sold on the domestic market, and export sales are limited.

At the third stage of the product life cycle, the stage of standardization, a stabilization of the product market takes place, and, considering the need to minimize the cost of its production, it becomes necessary to reduce the maximum possible level of costs, which main method may be the transfer of production to companies located in countries with lower levels of payment labor. For instance, many companies move their production to CIS countries – Kazakhstan and Ukraine, to meet an effective demand on the Russian market. As a result begins the process of importing the product on the domestic market of the company, which initially was involved in its implementation. In some cases, this process can result in the complete cessation of production in domestic enterprises.

Consequently, the concept of the production range development strategy is a testing in the domestic market before the release of innovative products to international markets. In the 80s researchers P. Krugman and K. Lancaster developed new theoretical principles to describe patterns of international trade1. According to this theory, companies seek to obtain sustain-able competitive advantages, which can then be used to provide access to international markets. In particular, according to the research by Krugman, at the disposal of companies participating in the competition in the international market, there are several ways to obtain a sustainable competitive advantage by using techniques such as: company has rights to intellectual property; R&D investment; obtaining savings out of scale or diversification of activities; use of the opportunities of high technology. Customer feed vided by the experience curve.

The company, which has intellectual property rights (with rights to the trademark and trade name, and holds patents and copyrights on various inventions), in many cases gains significant advantages over their cost of production of high-tech products. Because of the high initial costs other companies may be uncompetitive in comparison with recognized leaders in these sectors.

According to the theory of global strategic competition trade flows in the international market are formed depending on what companies are investing the necessary resources in R&D. Companies that engage in marketing their products to large segments of the domestic market have the opportunity to study the needs of local consumers, so these market participants have advantages over their foreign competitors in the market of the products, which production is based on the competitors. Herein investment in scientific research development is a key component of the total back allows these companies to make the necessary adjustments in product at the stage of research and development that enables them

to better meet the needs of domestic consumers. Subsequently, this experience can be used to meet the needs of foreign customers. Russian mechanical engineering has a significant R&D in the field of defense technologies, derived from the research of MIS in 60-90s, relevant up to time, that allows selling products in foreign markets. However, today the creation of new products significantly limited by the opportunities of the investment, so this situation is possible only in the areas of strategic industries, provided legal limitations on investments.

Conclusion. Savings from the expansion of operations and savings from the production diversification enables companies to achieve sustainable competitive advantage in the international market. Thus, it is necessary to exploit the potential of patent law in the development of the international market entry strategy.

Supervisor – Doctor of economics, Professor Naumik-Gladka K. G.

Literature: 1. Бахаева А. В. Злоупотребление доминирующего права в антимонопольном законодательстве Европейского Союза. *Вопросы российского и международного права.* 2012. № 2. С. 122–131. **2.** Carbaugh R. J. International Economics. Publishing of South-Western College, 2008. 568 p. **3.** Dunn R. M., Mutti J. H. International Economics. London: Rutledge, 2004. 624 p. **4.** Frieden J. International political economy: prospects for global power and wealth. London: Route, 1999. 608 p. **5.** Кругман П., Обстфельд М. Международная экономика. Теория и политика: учебник. М.: ЮНИТИ, 1997. 799 с.