Молодіжний економічний вісник ХНЕУ ім. С. Кузнеця

№ 8-9

Електронний журнал

серпень-вересень 2017

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

Молодіжний економічний вісник ХНЕУ ім. С. Кузнеця

№ 8-9

серпень-вересень 2017

Електронний журнал

Виходить раз на місяць

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

Затверджено на засіданні вченої ради університету протокол № 1 від 29.08.2017 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

Бабаев А. М. Сущность организации оплаты труда и ее значение в деятельности предприятия 11

Баличева К. В. Роль кадрового потенціалу в інноваційній діяльності підприємства 14

Bardakov M. V. The stages of new product development 16

Басенко Ю. В. Пенсійні реформи в Україні 18

Басова Г. Г. Система управління збутовою діяльністю підприємства 21

Beletskyi O. V. The sale promotion as the leverage to enhance company's market positions 23

Белокопытова А. В. Актуальные особенности роста производительности труда на современных предприятиях 25

Белокопытова А. В. Проблемы трудоустройства молодых специалистов Украины после окончания вуза 28

Білокопитова А. В. Аналіз стану нормування праці на підприємстві 30

Бойко О. М. Вплив поведінкових ефектів на стан банківської системи України 33

Болобан А. К. Інтернет як маркетинговий інструмент і джерело зростання бізнесу 36

Бондарева М. О. Захист комерційної інформації в трудових відносинах 38

Бондаренко А. І. Особливості праці осіб, засуджених до позбавлення волі 42

Бондаренко Є. Ю. Мотивація персоналу інноваційного підприємства 44

Borokh K. V. Purposes and classification of business plans 47

Борох А. Ю. Шляхи підвищення інвестиційної привабливості підприємства в сучасних умовах господарювання 49

Boianovska V. The relationship between participants of E-commerce 52

Бурма В. В. Соціальна відповідальність суб'єктів господарювання та їх маркетингу на ринку медикаментів та медичних послуг 54

Вергун Т. В. Напрями підвищення конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств 58

Віннікова А. В. Удосконалення організації обліку та аудиту фінансових ресурсів акціонерного товариства 60

Віннікова А. В. Оцінка фінансових можливостей розвитку підприємства на основі визначення вартості бізнесу 63

Войтенко Я. В. Працевлаштування громадян України за кордоном 67

Войченко Р. А. Підвищення якості продукції як чинник зростання конкурентоспроможності підприємства....70

Волощенко К. О. Тенденції розвитку ринку гнучкої упаковки в Україні 72

Воробйова А. С. Методи оцінки ефективності виробничої діяльності підприємства 75

Гаврилюк Ю. В. Коллективный договор как источник обеспечения трудовых прав работников 78

Гапон К. Є. Особливості проведення судово-економічної експертизи основних засобів 80

Гапон К. Є. Удосконалення обліку й оцінки основних засобів в умовах реформування діяльності підприємства 84

Гачек А. Р. Виявлення основних факторів впливу на машинобудівну галузь України 87

Гладкова В. В. Вдосконалення системи управління маркетинговою діяльністю на підприємстві....91

Глухова Т. В. Сучасні підходи до організації мотивації праці на підприємстві 94

Голик О. М. Формування шляхів підвищення прибутковості підприємства ПАТ «Сан ІнБев Україна» 96

Головаш С. О. Визначення рівня фінансово-економічної безпеки підприємства кондитерської промисловості на основі діагностики його фінансового стану....99

Гончарова Д. С. Теоретичні основи оцінки праці персоналу 103

Горяник О. В. Механізм державного регулювання зайнятості населення в Україні 105

Горяник О. В., Мановицький М. Г. Особливості функціонування фондів операцій з нерухомістю в Україні....109

Гребенюк Т. О. Управління кадровими ризиками на підприємстві 112

Губська С. В. Особливості застосування методів трудового права в Україні 114

Демидюк К. М. Вплив технічного переоснащення виробництва на діяльність підприємства....117

Демура А. В. Вплив звільнення на психологічний стан працівника 120

Дзюба А. В., Мовчан А. С. Оцінювання впливу окремих факторів на діяльність кредитних спілок....123

Дмитренко Ю. В. Вплив прокрастинації на навчальну діяльність і боротьба з нею....127

Дмитренко Ю. В. Захист інтелектуальної власності в Україні 129

Довга А. А. Оцінка факторів конкурентоспроможності системи управління збутовою діяльністю 132

Єрмаков А. І. Характеристика можливих резервів зростання прибутку підприємства 135

Єфремова А. В. Особливості працевлаштування іноземних громадян в Україні 138

Задорожко Г. Р. Проблеми правового регулювання працевлаштування молоді в Україні 141

Zaitsev D. V. Analysis of legislation field of personal labor motivation in Ukraine 143

Zakharenko V. V. A legal regulation of a production in Ukraine 145

Зінченко Є. В. Захист комерційної таємниці в Україні 148

Zozulia M. M. Human factor in elaboration and acceptance of managerial decisions 152

Зубко М. В. Економічна сутність основних засобів та шляхи підвищення ефективності їх використання 154

Іноземцев М. М. Зниження витрат енергоресурсів на металургійних підприємствах україни як засіб підвищення конкурентоспроможності товарів 157

Калюжна К. О. Захист прав споживачів в сучасних умовах в Україні 160

Капусник К. С. Проблемы правового регулирования дистанционной занятости работников 162

Карпусь Я. В. Аналіз та перспективи функціонування підприємств сільськогосподарської галузі 165

Касьяненко Л. С. Порівняльно-правовий аналіз поняття охорони праці в Україні та Німеччині 167

Катькало І. В. Сутність і значення нематеріальної мотивації в управлінні персоналом підприємства 170

Кіріченко К. А. ІТ-технології як ефективні інструменти впровадження збалансованої системи показників 173

Клименко О. В. Формування ефективної системи мотивації праці на підприємстві 175

Кобозєва К. В. Тенденції та перспективи розвитку машинобудівної галузі 178

Ковальова Г. Є. Використання методів оцінки конкурентоспроможності підприємства для пошуку шляхів її підтримання 181

Ковтун В. А. Роль стандартизації та сертифікації в забезпеченні конкурентоспроможності підприємства на зовнішніх ринках 183

Кожемякина А. Д. Правовое регулирование рекламной деятельности 186

Кондрашенко С. В. Стратегічний аналіз середовища підприємства 188

Коник М. М. Аналіз концепцій з формування конкурентних переваг на підприємстві 191

Корсікова Є. В. Удосконалення обліку прибутку
для забезпечення економічної безпеки підприємства.....194

Косенко Є. Р. Організація економічного аналізу діяльності
підприємств готельного бізнесу.....197

Кравець Т. В. Особливості правового регулювання
працевлаштування неповнолітніх в Україні.....199

Кравченко А. В. Напрями вдосконалення системи управління
персоналом підприємств 202

Краснікова М. С. Організація системи матеріального стимулювання
праці персоналу.....205

Крупіцька Ю. В. Обґрунтування економічної ефективності
переходу від традиційної технології виробництва
на технологію No-Till 207

Кульчицька В. С. Шляхи підвищення ефективності діяльності
підприємства.....209

Куниця Т. С. Гендерна професійна дискримінація 212

Кур'янова К. О. Система управління витратами на підприємстві 214

Лєсна В. М. Конкурентні переваги підприємства як фактор
забезпечення конкурентоспроможності країни та шляхи її підвищення.....217

Лисенко Е. Ю. Аналіз фінансового стану підприємства
на прикладі ПАТ «Турбоатом» 219

Лисенко Е. Ю. Аналіз кредитного портфеля
ПАТ «Райффайзен Банк Аваль» 222

Лисичкіна А. О. Час відпочинку як невід'ємна категорія трудового
права 225

Литинська Ю. О. Аналіз діяльності депозитних корпорацій
в Україні 227

Макух І. А. Особливості участі вітчизняних банків у фондах
фінансування будівництва 230

Малєєв М. В. Оцінка потенціалу підприємств машинобудівної
галузі України та обґрунтування заходів його підвищення.....233

Мацкова Н. Ю. Особливості правового регулювання
праці неповнолітніх.....237

Медведєва А. С. Сучасні технології формування колективу
підприємств 240

Мироненко М. В. Причини та наслідки старіння нації
в Україні 243

Мирошніченко А. Р. Державне та договірне регулювання оплати праці 246

Мовчан А. С. Лідер та керівник в управлінській сфері 249

Муминов Б. И. Особенности управления инновационно-активным
персоналом на предприятии 253

Найфонова А. О. Управління персоналом організації в умовах інноваційного розвитку 255

Неєлова А. В. Переваги застосування контролінгу в діяльності підприємства 258

Нурлаєва Е. Л. Основні проблеми зайнятості молоді в Україні 260

Ovsii O. V. Choosing a strategy of anti-crisis management 263

Олейнікова А. О. Визначення сутності поняття «стратегічне планування» на підприємстві 265

Ольхомяк Д. О. Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників 268

Олянішина О. О. Формування внутрішньокорпоративних HR-процесів з використанням сучасних інформаційних технологій 271

Omarov E. Sh. Literature review on the effect of odd pricing technique on the demand 274

Охман А. Ф. Ефективне обліково-аналітичне відображення товарних запасів у системі управління торгівельним підприємством 277

Павлюк К. В. Правове забезпечення та реалізація шлюбного договору, укладеного між громадянами України та іноземцями 280

Панасюк А. С. Сучасний стан та основні проблеми розвитку ринку цукру в Україні 284

Пацьора О. М. Поняття корпоративної соціальної відповідальності підприємства 287

Петренко Є. І. Управління ліквідністю комерційних банків з урахуванням фаз економічного циклу 289

Плутенко К. С. Організація судово-бухгалтерської експертизи як складової економічного контролю 292

Плюшкіна А. Л. Визначення сутності поняття «управління кредитним потенціалом банку» 294

Полтавець О. В. Шляхи підвищення ефективності діяльності підприємств галузі будівельних матеріалів України 297

Помазан М. Е. Некоторые особенности заключения внешнеэкономического контракта 301

Попова І. С. Порівняльний аналіз національних та міжнародних стандартів обліку основних засобів 303

Приходько Ю. А. Виды инноваций в строительстве 306

Решитнякова А. В. Удосконалення технології державної фінансової підтримки страхового захисту аграрних підприємств 309

Рибалка Н. П. Правові аспекти регулювання інвестиційної діяльності в Україні 311

Рибчінська К. І. Порівняльна характеристика сучасних методів оцінки ефективності використання трудових ресурсів 318

Рибчінська К. І. Сучасні методів мотивації персоналу на підприємстві 321

Роговец И. С. Роль и место интернет-экономики в современной экономической системе 324

Руденко В. О. Міжнародна організація праці у сфері управління працею 327

Руденко В. О. Самомаркетинг як засіб підвищення конкурентоспроможності фахівців на ринку праці 331

Руденок С. Є. Запозичені економічні терміни та професіоналізми в українських періодичних виданнях 334

Рябцева Я. Р. Розробка та обґрунтування напрямків підвищення ефективності функціонування підприємства.....337

Sackey D. N. A. Building an effective productivity culture in the workplace.....339

Святаш Д. В. Проблема зведення нанівець ролі профспілок в України.....341

Сергєєв А. К. Поняття «команда» у проектному менеджменті та фактори, які впливають на її формування.....343

Селецька Д. М. Трудова міграція робочої сили в Україні: стан, основні тенденції та шляхи стабілізації 345

Сергієнко К. М. Інвестиційний клімат в Україні: сучасний стан і напрями покращення 349

Сиволоб К. А. Процес розробки та реалізації конкурентної стратегії підприємства 352

Sidorenko M. A. Organization of marketing at the enterprise 354

Синолицая В. Н. Роль ВОИС в обеспечении охраны интеллектуальной собственности в современном мире 356

Сироватська К. С. Проблеми правового забезпечення залучення іноземного інвестування.....359

Сироткіна М. М. Порівняльно-правовий аналіз трудового законодавства України та Європи щодо надання декретної відпустки чоловікам 362

Сичова А. О. Концептуальні підходи до визначення економічної безпеки підприємства 364

Соніна Г. С. Особливості формування міжнародної збутової стратегії 367

Сохань А. А. Організація та облік кредиторської заборгованості підприємств 370

Старцева В. М. Про явище українсько-російського білінгвізму 373

Тарасова Д. О. Управління брендом вищого навчального закладу в умовах сучасної конкуренції ВНЗ 375

Тімакова А. В. Окремі аспекти формування фінансових результатів підприємств.....377

Тищенко Я. І. Тенденції адаптації промислових підприємств України до сучасних умов.....380

Ткаченко Ю. Г. Особливості мотивування персоналу підприємства в сучасних умовах господарювання 382

Тороєва В. О. Бізнес-процеси HR-департаменту як основа ефективного управління підприємством.....385

Тороєва В. О., Юдченко Б. О. Оцінка структури ломбардів у Харківському регіоні 388

Троян Н. Р. Особенности правового регулирования социально-трудовых отношений.....391

Урум А. Д. Зайнятість молоді в Україні 394

Фальченко О. Є. Напрямки вдосконалення управління фінансовими ресурсами підприємства.....397

Фальченко О. Є. Фінансове оздоровлення підприємств у сучасних умовах господарювання 399

Філь А. О. Управління кадровими ризиками підприємства 402

Фролова Г. О. Вплив глобалізації на соціально-трудові відносини 405

Харківська К. О. Амортизаційні відрахування як джерело відтворення основних засобів 407

Харченко Ю. А. Роль креативної економіки у сучасному бізнес-середовищі.....410

Хівренко Т. А. Еволюція становлення поняття «конкурентоспроможність продукції підприємства».....412

Худяк В. О. Фактори підвищення конкурентоспроможності продукції.....414

Цибульняк А. В. Методика аудиту розрахунків з оплати праці 417

Цимбал В.А. Конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці та їхня роль у захисті прав працівників.....420

Цюкало І. В. Проблема дискримінації у сфері трудових відносин 423

Цюкало І. В. Проблеми на ринку праці України.....425

Чеботарь Ю. Г. Об'єктивна необхідність застосування різноманітних форм і систем оплати праці в сучасних умовах господарювання.....427

Шаповалов М .В. Обґрунтування доцільності використання сценарного прогнозування для підприємств агросектору України 430

Шапталова В. Ю. Шляхи підвищення ефективності роботи підприємства.....433

Шпак А. В. Чи є постанови Пленуму Верховного Суду України джерелами трудового права України 435

Шустова Ю. С. Порівняння методів оцінки платоспроможності страхової компанії та банку.....437

Щербак П. І. Схоластичність віднесення енергії до категорії «речі».....440

Щербина А. Ю. Принципи розвитку інжинірингових послуг у зовнішньоекономічній діяльності вітчизняних підприємств.....444

Щербина О. Є. Рекламне забезпечення зовнішньоекономічної діяльності.....449

Щербініна С. С. Інноваційні розробки та технології в Україні.....452

Щербініна С.С. Сучасний стан трансферу технологій в Україні.....454

Ярославцева В. О. Значення технічного переоснащення у діяльності підприємства.....457

СУЩНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА И ЕЕ ЗНАЧЕНИЕ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

УДК 331.075

Бабаев А. М.

Студент 4 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *В статье определена сущность понятия «заработная плата», а также определены факторы, от которых зависит уровень заработной платы. Представлена классификация форм и систем оплаты труда. Рассмотрено значение организации оплаты труда персонала в деятельности предприятия.*

Ключевые слова: *организация оплаты труда, заработная плата, формы и системы оплаты труда.*

Анотація. *У статті визначено сутність поняття «заробітна плата», а також визначені фактори, від яких залежить рівень заробітної плати. Представлено класифікацію форм і систем оплати праці. Розглянуто значення організації оплати праці персоналу в діяльності підприємства.*

Ключові слова: *організація оплати праці, заробітна плата, форми і системи оплати праці.*

Annotation. *The essence of the concept of "wages" is defined in the article, and factors determining the level of wages depend on them. Classification of forms and systems of remuneration of labor is presented. The importance of organization of labor remuneration in the activities of the enterprise is considered.*

Keywords: *organization of labor remuneration, wages, forms and systems of labor remuneration.*

В современных условиях предприятие не может успешно конкурировать на рынке товаров и услуг, если не использует такую систему оплаты труда, которая обеспечивает максимальное использование новаторского потенциала и творческих способностей персонала. Механизм стимулирования должен пробуждать у работника инициативу и предприимчивость, заинтересовывать его считать доходы и расходы, искать выгоду и думать о перспективе.

Проблемы организации оплаты труда персонала на предприятиях были рассмотрены в научных трудах многих ученых, таких, как: А. Колош, В. Лагутин, В. Диесперов, Т. Молчанова, Л. Городецкий, В. Журба, Г. Мищук, С. Мартинюк и другие [1; 3; 4; 5].

Целью данной статьи является обобщение определения сущности и значения оплаты труда персонала, а также классификация форм и систем оплаты труда на предприятии.

Согласно Закону Украины «Об оплате труда», сущность оплаты труда определяется как «вознаграждение, рассчитанное, как правило, в денежном выражении, которое владелец или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу» [2].

Сейчас в законодательстве термины «оплата труда» и «заработная плата» применяются как синонимы [2].

Термин «заработная плата» означает любое вознаграждение или заработок, рассчитанный в деньгах, выплачиваемый предпринимателем за работу, которая была выполнена или должна быть выполнена, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть предоставленными.

Самые распространенные определения заработной платы приведены в табл. 1.

Таблица 1

Морфологический анализ определения понятия «заработная плата»

Автор	Сущность	Ключевое слово
1	2	3
Цимбалюк С. В. [9]	Заработная плата – совокупность выплат в денежной (валютной) и (или) натуральной форме, полученных работником за определенный период времени	совокупность выплат
Харченко М. И. [8]	заработная плата – часть стоимости в денежной форме, в результате распределения поступает работникам в зависимости от количества и качества затраченного ими труда	часть стоимости
Поворознюк И. А. [6]	Заработная плата – вознаграждение или заработок, исчисленный в денежном выражении, которое по трудовому договору работодатель платит работнику за работу, которая была выполнена или должна быть выполнена за определенный промежуток времени	вознаграждение, заработок

© Бабаев А. М., 2017

Окончание табл. 1

1	2	3
Уядзовская О. С. [7]	Заработная плата – это объективно необходимый для воспроизводства рабочей силы и эффективного функционирования производства объем выраженной в денежной форме основной части жизненных средств, соответствует достигнутому уровню развития производительных сил и растет пропорционально повышению эффективности труда трудящихся	объем жизненных средств
Закон Украины «Про оплату труда» [2]	Заработная плата – это вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении, которое по трудовому договору работодатель выплачивает работнику за выполненную им работу	вознаграждение в денежном выражении

Заработная плата – это совокупность вознаграждений в денежной или натуральной форме, полученных работниками за фактически выполненную работу, а также за периоды, которые включаются в рабочее время. Поскольку источником выплаты заработной платы является национальный доход, то величина фонда заработной платы трудового коллектива, каждого работника должна быть поставлена в прямую зависимость от достигнутых конечных результатов. Планирование заработной платы должно обеспечить рост объема производимой продукции (услуг, работ), повышение эффективности производства и его конкурентоспособности, повышение материального положения трудящихся. Планирование фонда заработной платы включает расчет суммы фонда и средней заработной платы, как всех работников предприятия, так и по категориям работающих [2].

Проанализировав и совместив все вышеизложенное, автор исследования предлагает собственное определение заработной платы.

Итак, по мнению автора исследования, заработной платой можно считать вознаграждение в натуральной или денежной форме, которое выплачивается работнику в зависимости от количества и качества выполненной им работы или оказанной услуги.

Уровень заработной платы зависит не только от развития общественного производства, но и от эффективности труда отдельных работников. Поэтому вместе с нормированием труда и тарификацией работ большое значение имеет внедрение в экономические расчеты рациональных форм и систем начисления заработной платы, что реально отображают меру труда и меру его оплаты. С помощью форм и систем оплаты труда общество осуществляет дифференциацию уровня заработной платы, определяет конкретные соотношения в уровнях оплаты труда разного количества и качества.

Организация материального стимулирования труда на предприятиях независимо от форм собственности предусматривает выбор и применение наиболее рациональных форм и систем оплаты труда.

Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время. Иными словами, форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труд при его оплате: по конкретной продукции, по затрачиваемому времени, по личным или коллективным результатам деятельности. От того, какая форма оплаты труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы: преобладает в ней условно-постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (премия и т. д.). В зависимости от этого разным будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности отдельного работника или коллектива бригады, участка, цеха. Все существующие формы и системы оплаты труда показаны на рис. 1.

Большое значение в организации заработной платы имеет внедрение ее различных форм и систем. Этот вопрос регулируется ст. 96–97 Кодекса законов о труде [2].

Все перечисленные формы тесно связаны между собой, взаимодействуют и влияют друг на друга, создавая единый механизм регулирования заработной платы.

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что заработная плата является крупнейшим стимулом рабочего к труду и очень часто основным источником его доходов. Планирование заработной платы должно быть организовано таким образом, чтобы удовлетворить потребности рабочего и в то же время обеспечить рост объема производимой продукции, повышение эффективности производства и его конкурентоспособности. Следует отметить, что в состав фонда входит основная и дополнительная заработная плата.

Расходы на основную заработную плату являются основной частью фонда оплаты труда и непосредственно входят в себестоимость продукции, работ, выполняемых или оказываемых услуг.

Основными системами оплаты труда являются тарифная и бестарифная системы. Тарифная система имеет две формы: почасовая и сдельная. Формами бестарифной системы являются контрактная и рейтинговая системы оплаты труда. С их помощью общество осуществляет дифференциацию уровня заработной платы, определяет конкретные соотношения в уровнях оплаты труда разного количества и качества.

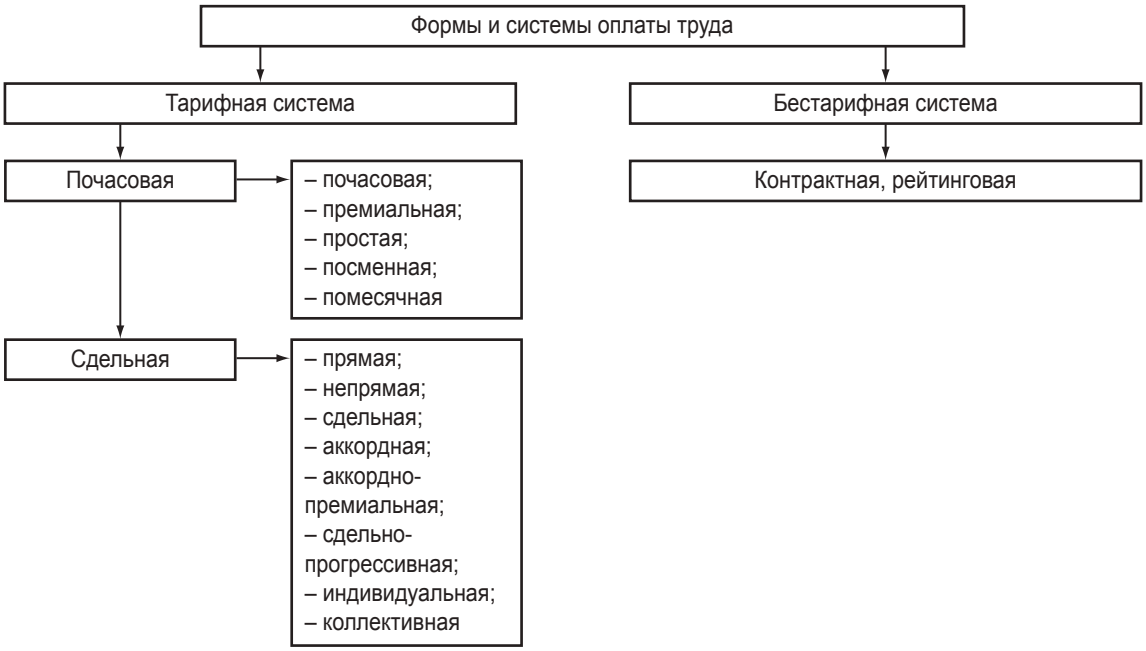

Рис. 1. **Классификация форм и систем оплаты труда**

Научный руководитель – старший преподаватель Нечипорук О. В.

Литература: 1. Дієсперов В. Оплата праці як похідна від її продуктивності і дохідності. *Україна: аспекти праці.* 2008. № 7. С. 32–37. **2.** Закон України «Про оплату праці» зі змінами № 406-VII від 04.07.2013 р. // Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: http://zakon4.rada.gov.ua. **3.** Колош А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. К.: Праця, 2009. 276 с. **4.** Лагутин В. Д. Оплата труда в рыночной экономике. Луцк, 2011. 254 с. **5.** Молчанова Т. В. Оплата і стимулювання праці персоналу підприємства ТОВ АФ «Консульт-Харків» в умовах інноваційної діяльності. *Управління розвитком.* 2012. № 16 (137). С. 75–76. **6.** Поворознюк І. Оплата праці в процесі трансформації постсоціалістичної економіки. *Україна: аспекти праці.* 2012. № 3. С. 16–23. **7.** Уядзовська О. Оплата праці у відкритому акціонерному товаристві. Справочник кадровика. 2005. № 11. С. 77–79. **8**. Харченко М. Оплата праці: реформування на основі нової Єдиної тарифної сітки. *Україна: аспекти праці.* 2005. № 7. С. 3–9. **9.** Цимбалюк С. Оплата праці працівників бюджетної сфери: проблеми та перспективи поліпшення. *Україна: аспекти праці.* 2012. № 3. С. 10–15.

РОЛЬ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ІННОВАЦІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 336.748.1:339.747

Баличева К. В.

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

Анотація. *Висвітлено особливості формування інноваційного потенціалу підприємства. Розкрито сутність поняття інноваційного потенціалу, визначено принципи та складові управління інноваційним потенціалом на підприємстві. Запропоновано вдосконалення класифікації інноваційного потенціалу персоналу підприємства за природою його формування відповідно до інноваційних здібностей працівників.*

Ключові слова: *інноваційний потенціал, трудовий потенціал, конкурентоспроможність підприємства, інноваційна діяльність, саморозвиток працівника, інноваційне мислення, управління.*

Аннотация. *Определены особенности формирования инновационного потенциала предприятия. Раскрыта сущность понятия инновационного потенциала, определены принципы и составляющие управления инновационным потенциалом предприятия. Предложено усовершенствование классификации инновационного потенциала персонала предприятия по природе его формирования в соответствии с инновационными способностями работников.*

Ключевые слова: *инновационный потенциал, трудовой потенциал, конкурентоспособность предприятия, инновационная деятельность, саморазвитие работника, инновационное мышление, управление.*

Annotation. *The specifics of the formation of the innovative potential of the enterprise are determined. The essence of the concept of innovative potential is revealed, the principles and components of management of the company's innovative potential are defined. The improvement of the classification of the innovative potential of the personnel of the enterprise by the nature of its formation in accordance with the innovative abilities of employees is proposed.*

Keywords: *innovative potential, labor potential, enterprise competitiveness, innovative activity, employee self-development, innovative thinking, management.*

Одним із перспективних шляхів економічного зростання підприємницької діяльності є інноваційний розвиток. Практика зарубіжних учених свідчить, що інноваційні перебудови на сучасному етапі розвитку суб'єктів господарювання можуть не лише забезпечити високі показники економічного розвитку, але й підвищити конкурентоспроможність підприємницької діяльності, експортний потенціал, а також допоможуть вирішити економічні, екологічні, соціальні проблеми. Інноваційна діяльність в усіх сферах характеризується виключним динамізмом, швидкими темпами морального старіння отриманих результатів та, відповідно, постійною появою і реалізацією нових ідей [2]. Зважаючи на це, підприємництва, що прагнуть досягти успіху, повинні враховувати швидкозмінні умови функціонування ринку та будувати свою діяльність на інноваційних засадах [4].

Ролі кадрового потенціалу в інноваційній діяльності підприємств присвячено багато наукових досліджень, які викладено у працях А. В. Андрійчика [1], А. А. Бєляєва [2], Е. М. Рогова [3], Р. А. Долженко [4], А. С. Маннапова [5], А. Ф. Трачук [6] та інших. Проте проблема визначення сутності та формування інноваційного потенціалу персоналу підприємництва до цього часу вважається недостатньо вирішеною. Зокрема, поняття інноваційного потенціалу, а також принципи та складові управління інноваційним потенціалом на підприємстві.

Метою роботи є узагальнення ролі кадрового потенціалу в інноваційній діяльності підприємства.

Основою будь-якого інноваційного процесу є персонал, оскільки саме працівники ініціюють інноваційні ідеї, реалізовують проекти та здійснюють контроль за їх виконанням [6]. Науковці наголошують, що мотивація персоналу до інноваційної діяльності підприємства має свої особливості, і вказують на необхідність розроблення методичних основ для створення відповідного механізму мотивації як інструменту активізації інноваційної поведінки його працівників [3]. Утім, ця тематика досліджена не досить комплексно, оскільки інноваційна діяльність – це дуже складний специфічний процес, що потребує від працівників постійного розвитку та нових прогресивних знань.

Компанії можуть витрачати безліч коштів на впровадження сучасних технологій, проведення ґрунтовних досліджень, але якщо їхні зусилля не будуть підкріплені розумінням кожного працівника його ролі у цьому інноваційному процесі, очікуваної ефективності не буде досягнуто. Те, наскільки швидко впроваджуються та ефективно використовуються інновації, значною мірою залежить від персоналу підприємства, від його готовності та здатності реалізувати інноваційні заходи. Тобто перехід підприємства на інноваційний шлях розвитку можливий насампе-

© Баличева К. В., 2017

ред після підвищення інноваційності його персоналу. Тому варто розглянути системні заходи, які могли б надати можливість максимально використовувати креативні ідеї працівників і розвивати у них інноваційні задатки [5]:

1) застосування прогресивних форм мотивації;

2) упровадження інноваційності в корпоративну культуру;

3) створення інноваційного клімату;

4) розроблення регламентації інноваційних ідей (порядок подання ідеї, критерії їхньої оцінки,умови впровадження);

5) створення можливостей обміну ідеями між новаторами.

В науковій літературі [2; 4; 6] визначають, що одним із суттєвих чинників розвитку інноваційного потенціалу є мотивація. Її слід розглядати як створення умов для всебічного заохочення, стимулювання працівників до діяльності, спрямованої на досягнення цілей підприємства. На підприємстві потрібно створити такий інноваційний клімат, який би характеризувався високою ініціативністю персоналу до участі у вирішенні проблем організації, ефективним мотиваційним механізмом здійснення інноваційної діяльності кожним працівником [6]. Необхідно створити такий мотиваційний механізм, щоб усі учасники інноваційних змін були впевнені у доцільності інновацій не лише для підприємства, але й для кожного працівника зокрема. Тобто система стимулів інноваційної діяльності на підприємстві повинна містити як поточне стимулювання кожного працівника, так і стимулювання за результатами роботи всієї організації. Також ця система повинна обов'язково включати заохочення розвитку творчих здібностей працівників, створення креативних ідей, що є передумовою створення інновацій. Ефективність упровадження інновацій залежить від того, наскільки безпосередні учасники процесу зацікавлені у результаті. Варто зазначити, що персонал вітчизняних підприємств не готовий до використання різного роду інновацій та здебільшого є стримуючим фактором упровадження інновацій [3]. Це пов'язано з тим, що у персоналу виникає страх змінювати звичний спосіб роботи, небажання докладати зусиль на додаткове навчання без істотних матеріальних заохочень. Значною мірою від персоналу залежать творчість і новаторство, які роблять продукт чи послугу унікальною і тим самим надають їм безліч переваг. Отже, керівництву слід прагнути задовольнити потреби своїх працівників у їхньому розвитку. Для цього необхідно обов'язково здійснювати такі заходи:

1) планування та забезпечення безперервної підготовки і кар'єрного росту;

2) створення умов, що заохочують розроблення і впровадження нововведення;

3) проведення стійкого аналізу потреб своїх працівників; матеріальні винагороди та заохочення;

4) відкрите обговорення інформації;

5) забезпечення умов для ефективної роботи всієї команди.

Основним інструментом розвитку працівників, підвищення рівня їхніх знань, а отже, конкурентоспроможності підприємницької діяльності, є звісно ж навчання [4]. Зазначимо, що навчання персоналу для сучасного бізнесу є одним із інструментів підвищення ефективності роботи і конкурентоспроможності. Витрати на навчання і розвиток персоналу – це довгострокові інвестиції в людський капітал підприємництва [7].

Отже, інноваційна діяльність підприємницької діяльності потребує якісно нового підходу. Інноваційний шлях розвитку стає реальністю лише тоді, коли інноваційна діяльність підприємств буде не окремим заходом упровадження будь-якого типу інновацій, а стратегічно орієнтованим процесом безперервного здійснення розроблення, впровадження, освоєння виробництва, продажу та оцінки ефективності інновацій. Це вимагає інноваційно активної поведінки персоналу, розвитку у нього творчих здібностей. Поєднання різних методів стимулювання, робота з персоналом щодо виявлення його мотиваційних переваг дадуть змогу досягти високих результатів від упровадження інноваційних заходів у підприємницьку діяльність.

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

Література: 1. Андрейчик А. В. Стратегический менеджмент в инновационных организациях: системный анализ и принятие решений. М.: Вуз. учебник; ИНФРА-М, 2013. 394 с. **2.** Беляев А. А. Антикризисное управление. М.: ЮНИТИ, 2013. 311 с. **3.** Рогова Е. М., Ткаченко Е. А., Фияксель Э. А. Венчурный менеджмент. М.: Высш. шк. экономики, 2011. 438 с. **4.** Долженко Р. А. Инновации в системе управления персоналом организации. *Вестник Алтайского аграрного университета.* 2013. № 1. С. 149–153. **5.** Маннапов А. С. Система управління інноваційною діяльністю в організації. *Проблеми теорії і практики управління.* 2013. № 6. С. 98–104. **6.** Филобокова Л. Ю., Григорьева О. В. Инновационные подходы к управлению конкурентоспособностью малого предпринимательства. *Менеджмент в России и за рубежом.* 2013. № 4. С. 52–57.

THE STAGES OF NEW PRODUCT DEVELOPMENT

UDC 338.33

Bardakov M. V.

Master 2 years of study
of the management and marketing faculty of KhNEU S. Kuznets

Annotation. *This paper is a review of various approaches to new product development and the stages that usually take place during this process. In addition, this paper includes a display of factors that might influence the process of new product developmenton an enterprise.*

Keywords: *new product, development, stages, factors, analysis.*

Анотація. *Ця стаття являє собою огляд різних підходів до розробки нової продукції та етапів, на які зазвичай розподіляється цей процес. Крім того, в даній статті присутня демонстрація факторів, здатних вплинути на процес розробки нової продукції на підприємстві.*

Ключові слова: *нова продукція, розробка, етапи, фактері, аналіз.*

Аннотация. *Эта статья представляет собой обзор различных подходов к разработке новой продукции и стадий, на которые обычно подразделяется данный процесс. Кроме того, в данной статье присутствует демонстрация факторов, способных повлиять на процесс разработки новой продукции на предприятии.*

Ключевые слова: *новая продукция, разработка, стадии, факторы, анализ.*

Historically, the new product development process has been conceived in discreet terms with a beginning and an end. Different companies and different industries may alter this seven-step process for different products, or the steps themselves may become blurred as companies become engaged in several stages at the same time.

The subject of new product development has been thoroughly examined by a number of researchers, such as P. Trott, K. B. Kahn, M. Annacchino, D. G. Reinertsen and others.

The goal of this paper is to briefly analyze the subject of new product development and discuss its main components.

The product development process typically consists of several activities that firms employ in the complex process of delivering new products to the market [4]. A process management approach is used to provide a structure for NPD consistency and to enable continuous improvement. Every new product will pass through a series of stages from ideation through design, manufacturing and market introduction. In highly engineered products (aircraft, automotive, machinery) that deals with complexity the NPD process passes through phases, milestones and deliverables management requiring an equally complex organizational system to manage the process. The more complex the product the more complex the NPD process and management system. Complex NPD processes especially in military aircraft projects use an integrated product team approach. The process for managing large sale complex engineering products is much slower (10 plus years) than that deployed for fast moving consumer goods (weeks) [1].

The process begins with idea generation. For every successful new product, many new product ideas are conceived and discarded. Therefore, companies usually generate a large number of ideas from which successful new products emerge.

Idea screening, the second step, considers all new product ideas in the idea pool and eliminates ones that are perceived to be the least likely to succeed. Not only should the firm's manufacturing, technology, and marketing capabilities be evaluated at this stage, but also how the new idea fits with the company's vision and strategic objectives.

The third stage, concept development and testing, requires formal evaluations of the product concept by consumers, usually through some form of marketing research. New product ideas with low concept test scores are discarded or revised. While the Internet is making it easier to gather consumer data, there are limitations. As people get deluged with an increasing number of surveys and solicitations, it is possible that they will grow tired of helping marketers.

The business analysis stage is next. At this point the new product idea is analyzed for its marketability and costs. After passing the first three stages an idea may be discarded once marketing and manufacturing costs are analyzed, due to limited potential for profitability or commercial success. Throughout these four stages, the new idea has remained on paper with a relatively small investment required.

The fifth stage, prototype development, is the first stage where new product costs begin to escalate. Because of this, many companies have placed greater emphasis on the first four stages and reduced the proportion of new products that

© Bardakov M. V., 2017

reach the prototype stage from about 50 percent to around 20 percent. At this stage the concept is converted into an actual product. A customer value perspective during this phase means the product is designed to satisfy the needs expressed by consumers. Firms may use quality function deployment (QFD) as they develop the prototype. QFD links specific consumer requirements such as versatility, durability, and low maintenance with specific product characteristics (for example, adjustable shelves, a door-mounted ice and water dispenser, and touch controls for a refrigerator). The customer value perspective requires the new product to satisfy customer needs and meet desired quality levels at specified production costs.

Test marketing tests the prototype and marketing strategy in simulated or actual market situations. Because of the expense and risks associated with actual test markets, marketers use them with caution. Products that test poorly are pulled back and re-conceptualized or discarded.

Commercialization, the final stage, is when the product is introduced full scale. The level of investment and risk are highest at this stage. Consumer adoption rates, timing decisions for introduction, and coordinating efforts with production, distribution, and marketing should be considered.

All of the aforementioned stages can be seen in the fig. 1.

The seven-step process assumes a definite beginning and end [6]. However, studies suggest that what goes on before and after new products are introduced is as important as the process itself [2]. Organizational structure, leadership, and team building influence the speed and efficiency with which new products are introduced. Structure influences efficiency, autonomy, and coordination. New product innovation requires structure that optimizes direction and guidance. Structure that facilitates internal information exchange, decision making, and materials flow is essential. A "fast-cycle" structure allows more time for planning and implementing activities to gain competitive advantage. This type of structure also cuts costs because production materials and information collect less overhead and do not accumulate as work-in-process inventory.

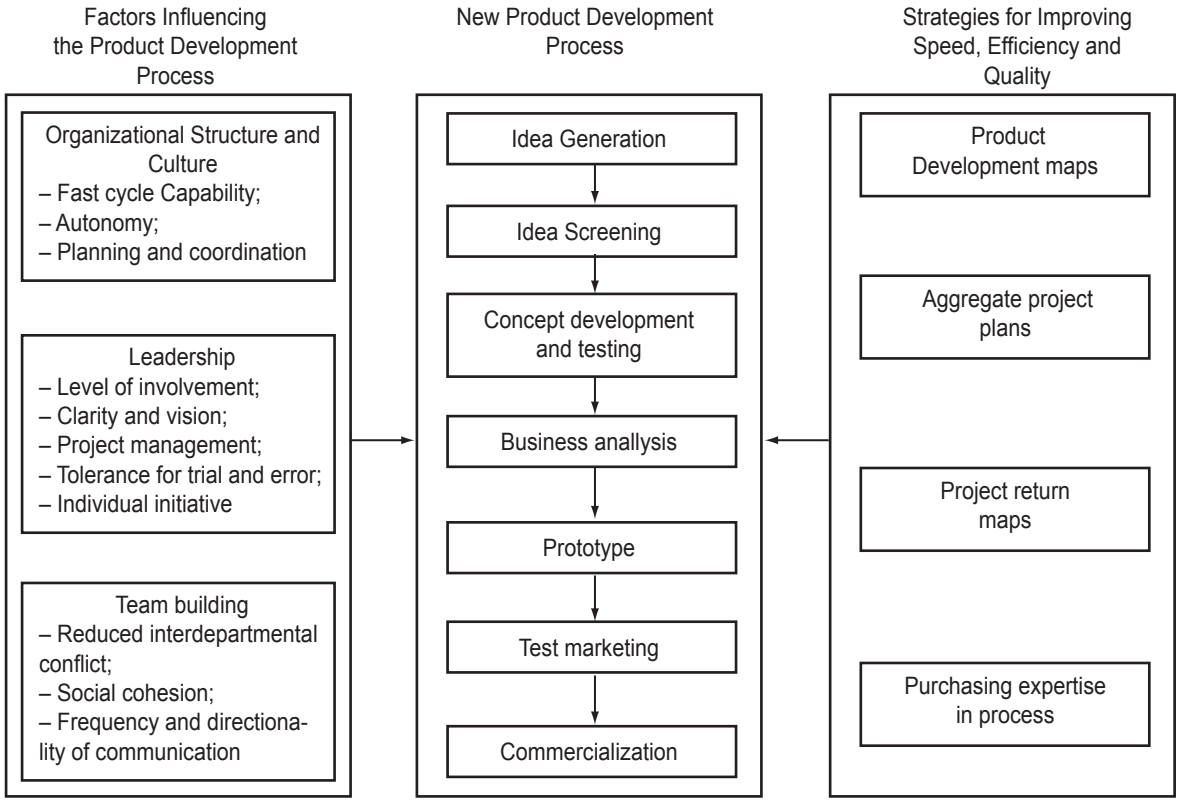

Fig. 1. **The stages of new product development (NDP)**

Autonomy refers to the amount of decision making allowed at lower levels of management. The coordination of the engineering, product design, manufacturing, and marketing functions in the new product development process is vital.

Leadership influences strategy, culture, and the firm's overall ability to undertake new product development. Top management can demonstrate involvement in the development process by providing career advancement for entrepreneurial skills and encouraging broad employee participation. Clarity and vision are crucial to ensuring that new product ideas are good strategic fits for the company. The degree to which leadership allows trial and error and promotes individual initiative positively influences the development of new products. New products emerge in a variety of ways and

their development does not always proceed in rational and consistent manners. It is necessary for leadership to view the process as iterative and dynamic, and to foster adaptation and flexibility. Management flexibility and responsiveness to change also are needed [3].

Teams provide mechanisms for breaking down functional biases created by a strict adherence to structure.The amount of interdepartmental conflict in the organization, the social cohesion among team members, and the frequency and directionality of interdepartmental communication influence team building [5]. Through shared understanding of the objectives and purposes of the project, as well as the tasks required in the development process, teams can shape the project and influence how work gets done in the organization.

In conclusion, it can be said that the process of new product development is a sophisticated procedure, that is dependent on multiple factors contributing to its effectiveness, speed and other vital parameters. With increase in demand for new products and services, the requirements for the process of product development rise as well and thus should be prioritized as one of the main ways of raising enterprise's competitiveness on the market.

Supervisor – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor Myronova O. M.

Literature: 1. Bruiyan N. A framework for successful new product development. *Journal of Industrial Engineering and Management.* 2011. April. P. 746–770. **2.** Cooper R. J. Winning at New Products. New York: Basic Books, 2001. 416 p. **3.** Crawford C. M. New Products Management. Columbus: Mcgraw-Hill, 2002. 588 p. **4.** Kenneth B. K. The PDMA Handbook of New Product. London: John Wiley and Sons, 2012. 507 p. **5.** Reference for Business. URL: http://www.referenceforbusiness.com. **6.** Smith P. J., Reinertsen D. G. Developing Products in Half the Time. New York: John Wiley and Sons, 1998. 320 p.

ПЕНСІЙНІ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ

УДК 369.542 (477)

Басенко Ю. В.

Студент 3 курсу
факультету економічної інформатики ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто досвід оптимального вирішення проблеми роботи пенсійної системи в країнах світу. Розглядаються повноваження пенсійного фонду України щодо розрахунку пенсій. Проаналізовано інноваційну пенсійну реформу в Україні.*

Ключові слова: *пенсія, пенсійний фонд, пенсійні реформи, пенсійний вік, заробітна плата.*

Аннотация. *Рассмотрен опыт оптимального решения проблемы работы пенсионной системы в странах мира. Рассматриваются возможности пенсионного фонда Украины по расчету пенсий. Проанализирована инновационная пенсионная реформа в Украине.*

Ключевые слова: *пенсия, пенсионный фонд, пенсионные реформы, пенсионный возраст, заработная плата.*

Annotation. *The experience of the optimal solution of the problem of the pension system in the countries of the world is considered. The possibilities of the Ukrainian pension fund are considered, as well as the calculation of pensions. Innovative pension reform in Ukraine is analyzed.*

Keywords: *pension, pension fund, pension reforms, retirement age, wages.*

© Басенко Ю. В., 2017

Кожна сфера діяльності людини перебуває під державним контролем. Це необхідно для сприяння реалізації фінансової політики держави, забезпечення процесу формування і ефективного використання фінансових ресурсів у всіх ланках системи, які є в нашій країні. Не стала виключенням і пенсійна система.

Колишні радянські республіки отримали у спадок від співдружності недосконалу пенсійну систему. В Україні рівень пенсій для населення досі лишається вкрай низьким і не відповідає прожитковому мінімуму пенсіонерів. Вони виявилися найбільш вразливими, і саме з них формується значна частина бідного населення. Відтак, в Україні спостерігаємо негативну тенденцію до старіння нації. Пенсіонерів з кожним роком стає дедалі більше. Тому проблема вдосконалення пенсійної системи набуває соціально-політичної значущості.

В Україні дослідженням цього питання займалися такі науковці, як І. А. Вєтухова, В. В. Карпенко, Т. О. Марценюк, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та інші, проте ще й досі питання пенсійної реформи залишаються не до кінця вирішеними на наукових теренах.

Звернемося до статистики: якщо у 1991 р. частка українців, старших за 60 років, становила18,7 %, то сьогодні вона становить 22,1 %. За оцінками демографів, у 2036 р. частка пенсіонерів України сягне 30 % населення України і вдвічі перевищуватиме кількість молоді до 14 років. Схожа ситуація склалась і в сусідів України: у Росії частка пенсіонерів становить 29 %, у Білорусі – 25 % [1].

Наявна державна пенсійна система має безліч недоліків. Найважливішими з них є: фінансова нестабільність; слабка диференціація пенсійного забезпечення залежно від трудового вкладу; відсутність соціально справедливого механізму підвищення розмірів пенсій у зв'язку зі зростанням вартості життя.

Це питання було детально розглянуто провідним науковим співробітником Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, канд. екон. наук Ткаченко Л. та гендиректором Української федерації страхування Третьяковою Г. [2].

На сьогодні середній розмір пенсії за віком складає 1690 грн (еквівалент 62 дол. США), що вдвічі менше, ніж у Білорусі, втричі менше, ніж у Росії. Слід зазначити, що розмір середньої пенсії – приблизно 33 % від середньої зарплати. Зокрема, у Великій Британії співвідношення між зарплатою і пенсією дорівнює 90 %, у Польщі – 58 %, у Білорусі – 42 %, у Росії – 38 % [3].

За показником середньої тривалості життя Україна перебуває на 101 місці у світі, але все-таки ведуться дискусії щодо необхідності підняття пенсійного віку. Зважаючи на світовий досвід, найпізніше на пенсію виходять японці – у 70 років, але слід враховувати, що вони належать до довгожителів планети. Середня тривалість життя японців становить 83,7 років, поляків – 77,5, українців – 71,3, росіян – 70,3 [4].

Повноваження щодо розрахунку пенсій належать до компетенції Пенсійного фонду України. Основними завданнями Пенсійного фонду України є: реалізація державної політики з питань пенсійного забезпечення та ведення персоніфікованого обліку надходжень від сплати єдиного внеску; керівництво та управління солідарною системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування; призначення (перерахунок) пенсій, щомісячного довічного грошового утримання суддям у відставці та підготовка документів для їх виплати; ефективне та цільове використання коштів, удосконалення методів фінансового планування, звітності та системи контролю за витрачанням коштів; застосовування фінансових санкцій, передбачених законом та інше [5].

Розглянемо декілька варіантів нарахування пенсії в різних країнах. В Америці діє триступенева система нарахування пенсій: соціальна (формується на базі регулярних відрахувань із зарплати протягом останніх 10 років); корпоративна (відрахування здійснює компанія, якщо працівник пропрацював у ній 5–6 років); накопичувальна (можливість робити фіксовані внески на свій пенсійний рахунок).

В Естонії, приміром, якщо естонець заробляє 1000 євро, то з них 200 євро він виплачує до пенсійного фонду, а ще 20 євро – на власний накопичувальний рахунок, на який щомісячно держава надсилає 40 євро.

У Китаї не всі пенсіонери отримують допомогу від держави. Зазвичай на пенсію можуть розраховувати тільки працівники державних сфер. Співробітники приватних компаній перераховують 12 % від своєї зарплати до пенсійного фонду. Жителі сільської місцевості змушені розраховувати виняткова на допомогу дітей.

В Україні діє солідарна пенсійна система. Люди, що працюють, відраховують гроші зі своїх зарплат до Пенсійного фонду, а держава намагається їх розподілити між усіма пенсіонерами. Система відмінно працювала за радянських часів, коли всі були працевлаштовані офіційно, а за дармоїдство людей карали. Зараз же, коли багато хто отримує заробітну плату «в конверті», а демографічні показники явно відрізняються від тих, які були в 70-х роках, у Пенсійному фонді утворюється «дірка». Дефіцит Пенсійного фонду, що цього року сягнув понад 140 млрд грн, був найбільшою «діркою» українського бюджету [6].

Низку змін містить пенсійна реформа, ухвалена парламентом від 3 жовтня 2017 р. В ній говориться про те, що для виходу на пенсію треба не лише досягти пенсійного віку, але й мати необхідний стаж. Для всіх пенсіонерів, які працювали на шкідливих виробництвах, планують створити спеціальні галузеві фонди, з яких фінансуватимуть їхній достроковий вихід на пенсію. Поки таких фондів не створили, пенсії й надалі виплачуватимуть із держбюджету і додаткових відрахувань.

Пенсійна реформа також передбачає надання гарантій для інвалідів з дитинства, дітей-інвалідів, пенсіонерів, які не мають повного стажу, і осіб, які не мають права на пенсію і отримують зараз 949 грн. Розмір пенсії для них збільшиться на 45 % і становитиме 1373 грн. На сьогодні в Україні таких громадян близько мільйона.

До кінця 2017 р. ще зможуть піти на пенсію після досягнення 60 років усі, хто сплачував страхові внески до Пенсійного фонду не менше ніж 15 років. А з 1 січня 2018 р. для отримання пенсії у цьому ж віці потрібно мати вже від 25 років стажу, у 2019-му – 26 років, і так по одному року додаватимуть до 2028, коли 60-річні зможуть отримувати пенсію за стаж від 35 років. Для тих, хто не набрав необхідної кількості років, передбачено вихід на пенсію у 63 роки з меншим стажем: у 2018 р. – від 15 до 25 років, від початку 2019-го – від 16 до 26 тощо. Цей діапазон у 2028 р. має сягнути показників від 24 до 34 років стажу для 63-річного пенсіонера.

Залишається поступове зведення пенсійного віку чоловіків і жінок до одного показника – 60 років. З кожним півріччям жінки діставатимуть право на пенсію на півроку пізніше.

Якщо для отримання пенсії не вистачає стажу, його можна буде купити: за один рік потрібно заплатити 16896 грн, але так можна додати собі не більше ніж п'ять років.

Пенсії будуть перераховані заднім числом – із 1 жовтня 2017 р. Мінімальна пенсія має відповідати прожитковому мінімуму, встановленому на 1 грудня 2017 р., – це 1373 грн. Під час призначення пенсій до кінця цього року використовуватимуть показник середньої зарплати за 2014–2016 рр. «із застосуванням величини оцінки одного року страхового стажу 1,35 %», – зазначено у законопроекті, – «а протягом 2018 р. – середній показник за 2016–2017 рр. з величиною оцінки одного року страхового стажу до 1 %». Як повідомляв міністр соціальної політики Олександр Рева, «цей показник у 2017 р. становитиме 3764 грн». Розмір мінімальної пенсії після проведення пенсійної реформи в Україні у 2017 р. зросте на 11 % – до 1452 грн.

Середнє підвищення пенсій, за словами Голови парламентського комітету із соціальної політики *Л.* Денисової, становитиме близько 700 грн.

Із 2019 р. в Україні вводять накопичувальні пенсії – це другий рівень системи, який має доповнити перший – традиційні солідарні пенсії. Норма законопроекту передбачає, що українці відраховуватимуть на державний рахунок гроші, з яких потім отримають додаток до пенсії [7]. Відтак, Уряд пропонує нам не зовсім реформу, а швидше модернізацію, адже пенсійна система залишається все тією ж. Формально пенсійний вік залишається таким самим – чоловіки йдуть на заслужений відпочинок у 60, а жінки – в 58 років. Основна відмінність пенсійної реформи полягає в тому, що вона оптимізує витрати держави. Основні зміни в пенсійній реформі – це прив'язка до страхового стажу, щорічні індексації та підвищення мінімальної пенсії.

На підставі вищезазначеного, рано робити прогнози стосовно ефективності модернізованої пенсійної системи, проте, на нашу думку, це не можна назвати реформою, все ще варто допрацьовувати. Необхідно покращувати життя пенсіонерів, вишукувати в державному бюджеті кошти для індексації пенсій, балансувати солідарний рівень. Пенсійна реформа, яку затвердили, не змінює нічого для майбутніх поколінь. Можна сказати, що якщо ми будемо робити це для сьогоднішніх пенсіонерів, то 100 % можна констатувати, що становище майбутніх пенсіонерів дедалі погіршуватиметься. Реформа пенсійної системи має відбуватися в рамках соціально-економічних перетворень за умови взаємозалежності та взаємопроникнення підстав проведених заходів та їх результатів. Вона повинна сприяти посиленню трудової мотивації, відновленню соціальної справедливості та морального здоров'я суспільства. А взагалі потрібно ширше дивитися на питання, а саме – вирішити проблему оплати праці «у конвертах», яка є оптимальною для нашої крани.

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

Література: 1. Институт демографии Национального исследовательского университета. URL: http://www.demoscope.ru/weekly/2012/0531/barom02.php. **2.** Пенсионная реформа: суть, механизмы, манипуляции. URL: https://www.ostro.org/general/society/articles/529757. **3.** Украинские пенсии в сравнении с мировыми. URL: https://www.google.com.ua.yak-vyzhyty-porivnyannya-ukrayinskyh-pensij-zi-svitovymy%/. **4.** Статистика продолжительности жизни. URL: http://menquestions.ru/articles/prodolzhitelnost-zhizni-muzhchin.html. **5.** Про Положення про Пенсійний фонд України: Указ Президента України № 384/2011 від 06.04.2011 р. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/384/2011. **6.** Саніахметова Н. О. Трудове право України: навч. посіб. Харків: Одіссей, 2008. 608 с. **7.** Болезненная пенсионная реформа: плюсы и минусы реализации. URL: http://www.uarp.org/ru/news/1491071115.

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ЗБУТОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 658.8

Басова Г. Г.

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

Анотація. *У статті визначено сутність поняття управління збутовою діяльністю підприємства, сформовано систему управління збутовою діяльністю підприємства, проаналізовано основні функції та показники визначення ефективності управління збутовою діяльністю на підприємстві.*

Ключові слова: *збут, збутова діяльність, підприємство, управління, система, показники.*

Аннотация. *В статье определена сущность понятия управления сбытовой деятельностью предприятия, сформирована система управления сбытовой деятельностью предприятия, проанализированы основные функции и показатели определения эффективности управления сбытовой деятельностью на предприятии.*

Ключевые слова: *сбыт, сбытовая деятельность, предприятие, управление, система, показатели.*

Annotation. *The essence of the concept of management of the company's sales activity is determined in the article, the system for managing the sales activity of the enterprise is formed, the main functions and indicators of determining the efficiency of management of the sales activity in the enterprise are analyzed.*

Keywords: *sales, marketing activities, enterprise, management, system, indicators.*

Наразі для будь-якого підприємства актуальним є завдання просування товарів власного виробництва до кінцевого споживача. Сучасні ринкові відносини характеризуються посиленням боротьби підприємств за частки ринку збуту, зростанням каналів розподілу, підвищенням витрат на просування продукції. Результати господарської діяльності переважно залежать не лише від асортименту, якості вироблених товарів, що відповідають бажанню споживачів, але й від уміння підприємства правильно обрати канали розподілу, форми та методи просування продукції. Тому здатність оптимізувати процес збутової діяльності підприємства є важливою складовою для отримання позитивних фінансових результатів [1].

У наш час багато науковців приділяють увагу вивченню збутової діяльності підприємства, а саме: А. В. Ключник [1], Н. З. Лагоцька [2], О. С. Сеншин [3], Н. В. Терент'єва [4], О. М. Ямкова [6]. Проте питання оптимізації збутової діяльності підприємств і наразі є актуальним.

Отже, **метою** статті є визначення сутності понять і функцій управління збутовою діяльністю підприємства.

У науковій літературі досі не існує єдиного визначення понять «збут» та «збутова діяльність». Деякі автори дають визначення поняттю «збут» як взаємодії підприємства та споживача, інші стверджують, що дане поняття характеризує процес руху товару та розподіл його за каналами збуту [3]. У роботі [6] поняття «збутова діяльність» розглядається як «Комплекс процедур просування готової продукції на ринок, що включає формування попиту, отримання і обробку замовлень, комплектацію і підготовку продукції до відправки покупцям, відвантаження продукції до місця продажу і організацію розрахунків за неї». Виходячи зі змісту даних понять, управління збутовою діяльністю підприємства включає в себе систему заходів, які спрямовані на розробку форм і методів просування готової продукції споживачу, планування фінансово-господарських показників, пов'язаних з реалізацією продукції, організацію та контроль просування продукції, оцінку результативності отриманих показників та пропозиції щодо оптимізації просування товарів на ринку [4].

Управління збутовою діяльністю підприємства має включати в себе низку функцій, а саме [1]:

– організація – полягає в пошуку найбільш ефективних каналів розподілу продукції, формування довгострокових відносин з партнерами, що забезпечують безперебійне відвантаження продукції за каналами розподілу, підготовка товарів до відвантаження;

– аналіз – визначення потреб споживачів щодо характеру необхідної продукції, її кількості, аналіз конкурентів на ринку з аналогічною продукцією;

– планування – установлення планових показників щодо кількості та асортименту виготовлення продукції, виходячи з виявлених потреб споживачів на ринку, пропозиції щодо розширення асортименту продукції підприємства;

© Басова Г. Г., 2017

– координація – забезпечення взаємозв'язку відділу збуту з іншими відділами та підрозділами підприємства, затвердження договорів з партнерами;

– контроль – нагляд за дотриманням відповідності якості, кількості, строків відвантаженої продукції споживачеві;

– мотивація – підготовка кваліфікованого персоналу, що зайнятий збутом продукції підприємства, впровадження заходів мотивації персоналу.

Сукупність організаційних заходів, функцій і методів забезпечення управління збутовою діяльністю підприємства формує систему, зображену на рис. 1 [5].

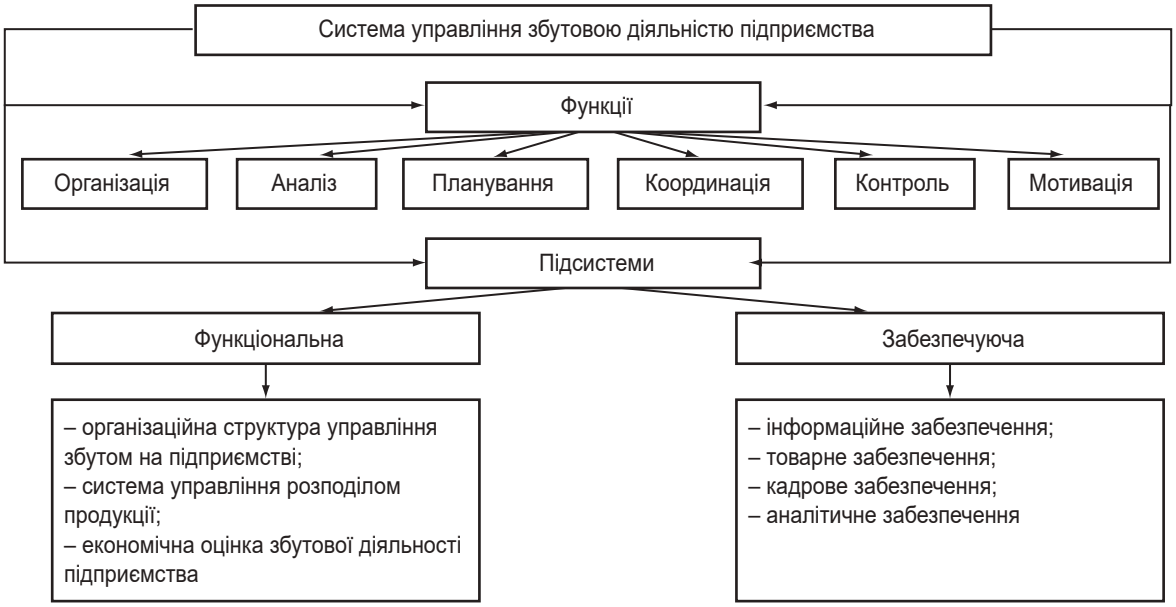

Рис. 1. **Система управління збутовою діяльністю підприємства**

Як видно з рис. 1, система управління збутовою діяльністю підприємства являє собою пов'язаний комплекс певних елементів та їхніх функцій. Функціональна підсистема виконує завдання запровадження організації збутової системи на підприємстві, взаємодії суб'єктів, пов'язаних зі збутом. Забезпечуюча підсистема пов'язує систему управління збутом з економічною ситуацією.

Основною метою системи управління збутовою діяльністю підприємства є організація такої роботи всіх підрозділів підприємства, за якої забезпечується безперебійне, вчасне та якісне відвантаження продукції споживачу.

Для визначення ефективності управління збутовою діяльністю підприємства застосовується ряд економічних показників, що дають змогу проаналізувати результативність діяльності відділу збуту, порівняти її відмінність з минулим періодом та на основі отриманих даних запропонувати заходи щодо поліпшення збутової політики підприємства. Такими показниками можуть бути: частка підприємства на ринку та темп її зростання; обсяг збуту продукції; рентабельність продукції; рентабельність продажу; рентабельність витрат; собівартість реалізованої продукції; середні товарні запаси; коефіцієнт оборотності товарних запасів; товарооборотність; частка нереалізованої продукції; частка фонду оплати праці працівників відділу збуту [5]. Дані показники можуть доповнюватися та змінюватися конкретним підприємством залежно від видів діяльності та наявної вихідної інформації. Оцінку ефективності збутової діяльності підприємства може бути проведено у напрямках аналізу якості продукції, що відвантажується; аналізу збутової діяльності; аналізу впливу рівня збуту на фінансові результати.

Для підвищення ефективності рівня управління збутовою діяльністю підприємства доцільно більш ретельно проводити маркетингові дослідження з метою чіткого виявлення потреб споживачів та формування відповідного асортименту продукції, досліджувати ситуацію на ринку на наявність конкурентів, аналізувати місткість ринку, розробляти шляхи виходу на нові внутрішні або зовнішні ринки збуту, підвищувати рівень кваліфікації персоналу відділу збуту продукції.

Отже, враховуючи вищенаведене, можна зробити висновок, що управління збутовою діяльністю підприємства являє собою комплекс організаційно-економічних дій, спрямованих на ефективне, швидке та якісне просування продукції підприємства до кінцевого споживача. Оцінку ефективності збутової діяльності підприємства може бути здійснено за допомогою фінансово-економічних показників, перелік яких підприємство може формувати самостійно.

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

Література: 1. Ключник А. В., Білозерцева І. О. Теоретичний аналіз поняття «збут» та його функцій. *Науковий вісник Херсонського державного університету.* Сер.: Економічні науки. 2014. Вип. 6. С. 188–191. **2.** Лагоцька Н. З. Уточнення змісту та актуальні принципи збутової політики збутової політики підприємства. *Бізнес Інформ*. 2014. № 5. С. 302–305. **3.** Сеншин О. С., Харковець Ю. П. Теоретичний аналіз понять «збут» та «збутова діяльність». *Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону*. 2011. С. 132–134. **4.** Терентьєва Н. В. Принципи та функції управління збутовою діяльністю. *Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки.* 2016. № 1. С. 127–138. **5.** Шпилик С. В. Управління збутовою діяльністю підприємства. *Галицький економічний вісник.* 2012. № 4 (37). С. 88–95. **6.** Ямкова О. М. Зміст формування збутової політики виробничих підприємств. *Економіка і управління.* 2012. № 2. С. 52–59.

THE SALE PROMOTION AS THE LEVERAGE TO ENHANCE COMPANY'S MARKET POSITIONS

UDC 658.81

Beletskyi O. V.

The 4-th year student
of the management and marketing faculty of KhNEU S. Kuznets

Annotation. *The article describes the strategy to stimulate sales of modern enterprises in the complex of promotion of products, its direction, goals and means. There are given the characteristics of the most effective means and methods of sales promotion.*

Keywords: *stimulation, marketing, promotionstrategies, competition, clients, sales, marketing communications.*

Анотація. *У статті розглянуто стратегії стимулювання збуту сучасних підприємств у комплексі просування продукції, його напрямки, цілі та засоби. Надано характеристику найбільш ефективних засобів і прийомів стимулювання збуту.*

Ключові слова: *стимулювання, маркетинг, стратегії просування, конкуренція, клієнти, продажу, маркетингові комунікації.*

Аннотация. *В статье рассмотрены стратегии стимулирования сбыта современных предприятий в комплексе продвижения продукции, его направления, цели и средства. Дана характеристика наиболее эффективных средств и приемов стимулирования сбыта.*

Ключевые слова: *стимулирование, маркетинг, стратегии продвижения, конкуренция, клиенты, продажи, маркетинговые коммуникации.*

In today's challenging business environment, dramatic sales growth may seem impossible to achieve. In today's business climate, if the company is not flexible in terms of the way it is doing business, it will never be able to improve its sales growth, business value or overall business performance.

Getting customers to plunk down cash or credit cards remains a painfully slow process in any struggling economy. And that is precisely why it is important – and always will be – to lure potential buyers with promotions. In fact, coming up with attractive promotions has become a bigger deal than ever.

Any promotional activity is usually designed with a specific target audience in mind. The activity is therefore created using messages, cues and information that they will respond to. Realistically, the major portion of any promotional budget is aimed at this specific targeted audience. However, there may be important fringe groups who may have an influence

© Beletskyi O. V., 2017

over the intended target or stake in the product [7]. When the sales strategy is done correctly, promotions get customers out of a holding pattern by giving them an incentive to take action before a limited-time offer expires.

The key to implementing effective strategies for delivering customer value is in selecting combinations of approaches that give synergistic impact on customer value. For example, combining cross sell, upsell and customer education in one campaign. With a single campaign you can support and enhance the customer perception of your organization and increase customer loyalty [1].

Key elements that form the foundation for developing and implementing a combination of strategies that deliver customer value are:

Practical Strategies.Selection of practical strategies that can be implemented by company and taking into account company's systems abilities. For example, there is no recommended to select those strategies that require significant investment in systems changes with the associated high costs or long implementation cycle. However, there is highly recommended to select strategies that can be easily and quickly translated into initiatives that can be implemented with current systems.

Appropriate timing.Determining the appropriate time to contact customers, and selecting the most appropriate communications channel is important. Companies should look at what the customer would want.

Current Spend/Future spend. One should ensure that company considers customer value according to both their current and potential spend with the organization. A low value customer may be "low value" to particular organization and extremely profitable to it [3].

Promotion is the communication aspect of the marketing mix. It is creating a channel for conversation with the targeted consumer base. Through promotion, the company aims to attract the customer's attention and give them enough information about the product to foster enough interest to motivate them to purchase.

Once the channel is decided, information from other elements of the mix is incorporated to ensure that the message sent corresponds to the actual product features, benefits and user experience. None of the elements of the marketing mix work in isolation. Instead a unified body of information acts as the source for all activities within these 4P's. The available information is filtered to include those areas which will be most relevant to the target audience [4].

Different organizations have different expectations from their promotional activities. These expectations are developed into objectives which then shape the selection and execution of these activities. Some possible objectives of promotion for any company may include: building awareness, creating interest, providing information, stimulate demand, product differentiation, brand reinforcement [2].

One basic aim of a promotional activity may be to further strengthen the brand and its place in the market. This helps turn a first time purchases into a life time purchaser. This can also help create advocates for the product from within the customer base.

The Actual Audience – these are the current customers of the product as well as former customers and any potential new customers. The activity is created for these people specifically.

Influencers – people or organizations that may have their own sphere of influence over the target audience make up this category. If a positive impact is made on these people, they may then use this influence to encourage sales. The media, opinion leaders, Trade associations and special interest groups are some of these influencers [6].

Distribution Channel Members – the product is handled and provided to the customer through this channel making them an important category of targets. A retailer may choose to display a certain product in a more prominent position than the others if they believe in the product and its benefits.

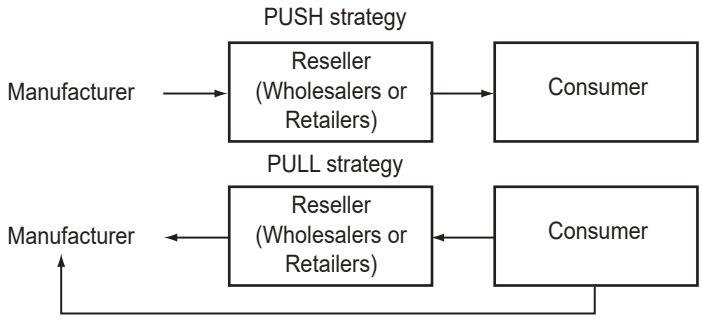

Fig. 1. **Push/Pull strategies within distribution channels**

Sales promotions can be directed to consumers, sales employees, or other retailers. Sales and coupons are some of the most common sales promotion tactics to stimulate interest and encourage consumers to purchase products. Reward

programs focus on customer retention and repeat purchases, awarding customers points, miles, or credits for purchases and future redemptions. Besides price reduction and loyalty programs, point-of-purchase displays are a common tactic used by brands to prompt "impulse" customer purchases.

Brands also use sales promotion techniques to encourage supermarkets and stores to stock and display their products. Some of these trade promotion activities are [5]:

Trade allowances - Short-term incentives offered to retailers to stock up on a product.

Dealer loaders - Incentives used to persuade retailers to purchase and display a product.

Trade contests - Contests used to reward retailers that sell the largest quantity or highest units of a brand's product.

Training programs - Training instructing dealer employees in selling the brand's product.

Push money (also known as "spiffs") - Extra commission paid to retail employees to push products.

Trade discounts (also called functional discounts) - Payments to distribution channel members for performing certain functions.

Sales promotion is one of the many tools used in a retailer's promotional mix. Sales promotional tactics include contests, coupons, freebies, loss leaders, point-of-purchase displays, premiums, prizes, product samples, and rebates. Sales promotion may be referred to as "below the line" or "point of sale". The objectives of a sales promotion is to increase consumer demand, stimulate market demand, to get potential buyers to heed a call to action, increase the size of purchases and improve product availability using media and non-media marketing communications.

Supervisor – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor Kotlyk A. V.

Literature: 1. Promotion in 4P`s/CLEVERISM. URL: https://www.cleverism.com/promotion-four-ps-marketing-mix/. **2.** Стимулирование сбыта как элемент комплекса продвижения товара. URL: http://cyberleninka.ru/article/n/stimulirovanie-sbyta-kak-element-kompleksa-prodvizheniya-tovara. **3.** The Only 3 Strategies that Increase Customer Value/GENROE. URL: https://www.genroe.com/blog/the-only-3-strategies-that-increase-customer-value. **4.** 5 Ways to Stimulate Sales Growth and Business Value. URL: http://www.evancarmichael.com/library/dennis-sommer/5-Ways-to-Stimulate-Sales-Growth-and-Business-Value.html. **5.** Advertising & Sales Promotion. URL: http://www.slideshare.net/searchanandu/advertising-sales-promotion-34239190. **6.** Sales Stimulation: 5 Marketing Tricks. URL: http://blog.phpforms.net/sales-stimulation-5-marketing-tricks/. **7.** Sales force effectiveness and sales stimulation programs/JSW. URL: http://jswmanagement.com/index.php?id=108.

АКТУАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

УДК 331.101.6

Белокопытова А. В.

Студент 3 курса
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *В статье рассмотрены понятие производительности труда, значение роста и ее роль на предприятии и в экономике страны в целом. Выявлены факторы, влияющие на повышение производительности труда на современных предприятиях.*

© Белокопытова А. В., 2017

Ключевые слова: *труд, экономика труда, производительность труда, рост производительности труда.*

Анотація. *У статті розглянуто поняття продуктивності праці, значення зростання та її роль на підприємстві і в економіці країни в цілому. Виявлено фактори, які впливають на підвищення продуктивності праці на сучасних підприємствах.*

Ключові слова: *праця, економіка праці, продуктивність праці, зростання продуктивності праці.*

Annotation. *The article deals with the concept of labor productivity, the significance of growth and its role in the enterprise and in the country's economy as a whole. Factors influencing the increase of labor productivity in modern enterprises are revealed.*

Keywords: *labor, labor economics, labor productivity, labor productivity growth.*

В современном мире результативное использование персонала в организации в основном зависит от созданных концепций и условий, нацеленных на увеличение производительности труда, предполагает собой соотношение конечных итогов деятельности компании к затратам труда персонала в ее реализации. Повышение производительности труда приводит к снижению затрат, а значит, к получению большей прибыли и увеличивает конкурентную способность на внешнем и внутреннем рынках. На макроэкономическом уровне это ведет к:

- положительной динамике валового внутреннего продукта и покупательной способности;
- социально-экономическому росту;
- снижение уровня инфляции.

Цель этой статьи – изучить значения производительности труда на предприятии и факторы, влияющие на ее уровень, а также найти пути ее повышения.

Вопрос производительности труда беспокоит экономистов уже не один десяток лет и даже не сотню. Подробно его изучали такие отечественные и зарубежные ученые-экономисты, как С. В. Мишина, Н. М. Бондарь, И. Голодец, Е. И. Заблоцкий, Б. М. Литвина, Б. А. Писаренко, И. Попова, А. Ревенко, Н. Чумаченко, С. И. Шкарабан, К. Маркс, А. Смит, А. А. Френкель и другие. Но, невзирая на существенный объем проделанной работы, некоторые задачи остаются нерешенными и актуальными и на сегодня.

Производительность труда – это экономическая категория, выражающая степень плодотворности целесообразной деятельности людей по производству материальных и духовных благ [1].

Производительность труда является важным трудовым показателем. От ее уровня и динамики зависит численность работников, уровень и фонд оплаты труда, объем выпуска продукции и т. п. Производительность труда является динамичным показателем, то есть постоянно изменяется под действием различного количества факторов. Вся совокупность факторов по-разному влияет на изменение уровня и динамики показателя производительности труда, кроме того, влияют различные объективные и субъективные причины [2].

Рост производительности труда представляет собой увеличение количества продукции, но при этом затраты труда остаются на том же уровне. Значение роста производительности труда:

- основной источник роста национального дохода;
- условие снижения затрат на производство;
- фактор повышения качества продукции;
- фактор повышения конкурентной способности на внешнем и внутреннем рынках;
- предпосылка увеличения реальной и номинальной заработной платы работникам;
- предпосылка увеличения уровня жизни и снижения инфляции;
- предпосылка снижения затрат рабочего времени;
- будет способствовать увеличению занятости населения [3].

Рост производительности является экономически востребованным для развития общества и имеет стратегическую цель, а именно: повышение жизненного уровня населения. Важную роль играют факторы роста производительности труда – это вся совокупность движущих сил и причин, приводящих к увеличению производительности труда. Повышение производительности труда имеет большое значение как для каждого предприятия в частности, так и для общества в целом.

В современных условиях факторы роста производительности труда можно объединить в три группы:

- факторы основного капитала (их значимость определена качеством, степенью формирования и степенью применения инвестиций и вещественных основных средств). Данные условия объединены с механизацией и автоматизацией труда, введением современных технологий, применением высококачественных и результативных

материалов. Но увеличение материального труда никак не должно быть больше увеличения объемов работ, достигнутого в результате воздействия данного условия. Однако конкретно установить значение роста выработки, достигнутого путем увеличения основных фондов, трудно, таким образом, каждый вид работы осуществляется под воздействием основных фондов, их структуры, стоимости и используемых технологий;

– социально-экономические факторы (структура и качество сотрудников (их высокая квалификация), условия работы, подход сотрудников к труду и т. д.). В команде социально-экономических условий особенную значимость представляют структура и качество рабочей силы, таким образом, взнос любого работника в единый общий труд никак не идентичен: одни в коллективе постоянно производят больше среднего, а прочие – меньше среднего. Однако используемые в настоящее время способы расчета производительности труда это никак не принимают во внимание. Производительность труда индивидуального работника зависит от его способностей, мастерства и знаний, возраста, состояния здоровья и ряда других причин. С позиции эффективного труда для работодателя важно найти такого работника, чьи работоспособность и производительность труда потенциально выше средних [4]. Такому отбору работников помогает система собеседований, оценки качества труда, аттестация и т. д. К данной группе факторов относятся такие, как качество жизни, уровень здравоохранения, профессиональная подготовка работников настоящих или будущих, условия рынка труда, состояние сферы услуг, уровень цен. Все это крайне влияет на настроение и работоспособность работника [5]. Поэтому производительность труда зависит не только от внутренних факторов, которые имеются на самом предприятии, но и от внешних;

– организационные факторы (включают полную совокупность операций, согласно организации труда и управления, менеджмента персонала, оказывающие прямое воздействие на увеличение производительности труда). Понятие «организация труда и управления» содержит выбор размеров и расположения предприятия; объединение, квалификацию и сочетание как форму организации производства в компании; схему, структуру и манеру управления предприятием; установление задач его подразделений.

Особенную подгруппу составляют условия, оказывающие большое влияние на отношения в коллективе и дисциплину труда. Здесь следует отметить, во-первых, систему ценностей работников и принципы взаимодействия, влияющие на целевые установки персонала и поведение работников, их взаимодействие как в группах, так и в коллективе в целом, во-вторых, меры активизации работников, в-третьих, меры контроля за исполнением управленческих решений и исправлением ошибок и просчетов и т. п. [6].

Таким образом, необходимо как можно скорее принимать меры по повышению производительности труда, так как это влияет не только на одно конкретное предприятие, но и на всю экономику в целом. В настоящее время Украина отодвинула на второй план вопрос производительности труда. При этом страна нуждается в общегосударственных целевых программах, которые способствовали бы развитию производительных сил страны при различных формах собственности.

Кроме того, предприятиям нужны собственные программы и планы, направленные на повышение производительности труда с учетом конкретных условий хозяйствования и финансовых возможностей. Необходимо выявить и устранить все факторы, влияющие на производственные потери; определить наиболее рациональные методы, которые приведут к росту производительности труда на предприятиях; провести мероприятия по усовершенствованию организации и нормирования труда; провести ряд административных мер, которые будут влиять на динамику выполнения сотрудниками их задач.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Семенченко А. В.

Литература: 1. Статистика производительности труда. URL: http://www.grandars.ru/student/statistika/statistika-proizvoditelnosti-truda.html. **2.** Производительность труда. URL: https://author24.ru/spravochniki/ekonomika/rynok_truda/proizvoditelnost_truda/. **3.** Коваленко К. В. Производительность труда: учебн.-метод. пособ. Луганск: ЕЛТОН-2, 2012. 92 с. **4.** Факторы (резервы) роста производительности труда // Экономика труда. 2015. URL: http://laboureconomics.ru/glava5/p52. **5.** Семенченко А. В. Особливості регулювання доходів працівників як елемент управління підприємством // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика» (Харків, 24–25 березня 2016 р.). Харків: Вид-во «ІНЖЕК», 2016. С. 26–28. **6.** Назарова Г. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. Київ: Знання, 2012. 573 с.

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ УКРАИНЫ ПОСЛЕ ОКОНЧАНИЯ ВУЗА

УДК 331.53:378

Белокопытова А. В.

Студент 3 курса
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *В статье рассмотрена актуальная проблема трудоустройства молодых специалистов после окончания высших учебных заведений. Трудоустройство молодежи является государственной проблемой, так как именно на молодежи будет базироваться будущее рынка труда.*

Ключевые слова: *безработица, трудоустройство, занятость, молодежь, рынок труда, выпускники высших учебных заведений.*

Анотація. *У статті розглянуто актуальну проблему працевлаштування молодих фахівців після закінчення вищих навчальних закладів. Працевлаштування молоді є державною проблемою, оскільки саме на молоді базуватиметься майбутнє ринку праці.*

Ключові слова: *безробіття, працевлаштування, зайнятість, молодь, ринок праці, випускники вищих навчальних закладів.*

Annotation. *The article deals with the actual problem of the employment of young specialists after graduating from higher educational institutions. Youth employment is a state problem, because it is on youth that the future of the labor market will be based.*

Keywords: *unemployment, employment, employment, youth, labor market, graduates of higher educational institutions.*

Сегодня проблема трудоустройства молодых специалистов, которые только стали выпускниками высших учебных заведений, набирает обороты. Это происходит из-за несоответствия рынка образовательных услуг потребностям рынка труда. Решению этого вопроса необходимо уделить особое внимание, так как молодое поколение – это будущее Украины. Но даже такой важный фактор не упрощает трудоустройство молодежи.

Данный вопрос рассматривали такие ученые, как К. Маркс, Ф. Энгельс, Э. Дюркгейм, Т. Парсонс, Р. Мертон, Н. Смелзер, В. Лисовский, Н. Блинов и другие. Но проблема остается актуальной и до сих пор.

Цель статьи – выявить пути решения проблемы трудоустройства молодых специалистов после окончания высших учебных заведений.

Молодые специалисты – выпускники высших профессиональных учреждений, впервые ищущие работу, так же, как и молодежь без образования и специальности, традиционно входят в группу риска, являясь одними из наиболее проблемных участников украинского рынка труда [1].

Согласно Кодексу Законов о труде Украины, молодыми специалистами считаются лица в возрасте от 15 до 28 лет.

По данным Укрстата за 2016 г., видно, что наибольший процент безработицы выпадает именно на возраст от 15 до 24 лет. Полная статистика за 2016 г. представлена в табл. 1 [2].

Таблица 1

	Всего	В том числе, по возрастным группам, лет							Трудоспособного возраста
		15–24	25–29	30–34	35-39	40–49	50–59	60–70	
Все население	9,3	23,0	11,7	8,9	8,0	7,7	7,3	0,1	9,7
женщины	7,7	21,5	10,2	7,6	7,0	6,3	5,2	-	8,0
мужчины	10,8	24,0	12,8	10,0	8,9	9,1	9,3	0,2	11,2
Городское население	9,2	23,7	11,5	8,6	8,0	7,8	7,2	0,1	9,5
Сельское население	9,7	22,0	12,1	10,0	7,9	7,4	7,5	0,0	10,2

© Белокопытова А. В., 2017

Рассмотрим главные проблемы трудоустройства молодежи:

1. Ликвидация системы государственного распределения выпускников учреждений профессионального образования и экономический кризис 90-х годов привели к значительным изменениям на рынке труда: к снижению спроса на молодых специалистов и изменению требований к их профессиональной подготовке, к потере связи между учреждениями профессионального образования и организациями – потребителями подготовленных специалистов. В результате выпускники вузов столкнулись с проблемой трудоустройства, самостоятельного поиска рабочего места, к чему подавляющее их большинство не было готово, прежде всего, в силу несоответствия качества полученного образования требованиям рынка труда. Образовался разрыв между вузами и работодателями, в ряде случаев не заполненный до сих пор [3].

2. Отсутствие опыта работы. В основной массе вакансий на рынке труда присутствует графа о наличии опыта работы у соискателя. Но для студента это очень проблематично, особенно, для того, кто находился на стационарной форме обучения. Почти 90 % студентов считают это главной трудностью.

3. Невостребованность специальности. По данным центров занятости, самые длинные очереди на трудоустройство имеют такие специальности, как юрист и экономист.

4. Переход на европейскую систему образования. Большинство работодателей не знает или не считает степень «бакалавр» законченным высшим образованием, поскольку на эту программу обучения студенты тратят на 1,5 – 2 года меньше, чем на получение степени «магистр».

5. В отдельных случаях проблемой является некотируемость вуза на рынке труда.

6. Завышенные требования работодателя к специалисту. К сожалению, качество образовательных услуг в нашей стране сильно страдает, и студенты получают больше теоретических знаний, чем практических.

7. Независимость рынка труда и образования друг от друга. В современном обществе спрос на специальность определяется не рынком труда, а людьми, которые ориентируются на социальные стереотипы, а не на рыночный спрос.

8. Не установлен в трудовом законодательстве прямой запрет на увольнение по инициативе работодателя молодых рабочих и молодых специалистов, на установление испытательного срока для этой категории работников. Государственные гарантии реально установлены только для несовершеннолетних лиц, да и то не в полной мере, что лишает молодежь шанса приобрести необходимый опыт работы без угрозы увольнения [4].

9. Незащищенность законодательством молодых специалистов. Необходимо усовершенствовать систему регулирования прав молодых работников. Прежде всего, в вопросах определения статуса молодых работников, их прав на благоприятные условия труда, в том числе, на справедливое нормирование труда и оплату за труд, установление режима работы, позволяющего сочетать труд с повышением квалификации. Государством должны быть обеспечены минимальные гарантии для трудовой адаптации молодежи путем гарантированного предоставления первого рабочего места и другие [5].

По результатам проведенного анализа выведены мероприятия, которые помогут в решении проблем трудоустройства молодежи:

- создание новых рабочих мест исключительно для выпускников высших учебных заведений и профессионально-технических учреждений;
- регулирование со стороны государства процессов, происходящих в системе подготовки кадров, с целью оптимизации рынка труда;
- выявление спроса на специальности, которые будут востребованы на данный момент и в будущем, после того, как студент окончит обучение;
- вернуть систему государственного распределения выпускников;
- повышать эффективность работы центра занятости;
- наладить взаимодействие рынка труда с рынком образования;
- ввести гибкий график для студентов, находящихся на стационарной форме обучения;
- увеличить государственные заказы в вузах;
- способствовать выбору будущей профессиональной деятельности в школах;
- обеспечить защищенность молодого специалиста на законодательном уровне.

Таким образом, вышеупомянутые мероприятия помогут справиться с проблемой трудоустройства молодых специалистов после окончания профессионально-технических учреждений и высших учебных заведений. Молодежь – это будущее не только Украины. Если не способствовать их развитию, трудоустройству, то через определенное время Украина будет существенно отставать от развивающихся стран.

Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент Силенко Н. Н.

Литература: 1. Беглова Е. И. Безработица молодежи: первоочередная проблема современного рынка труда. *Экономические науки.* 2010. № 11. С. 172–176. **2.** Уровень безработицы населения // Укрстат. 2016. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2016/rp/eans/eans_u/rbrn_rik16_u.htm. **3.** Вирина И. В. Формирование и развитие конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда. URL: http://www.mosgu.ru/nauchnaya/publications/2007/abstract/Virina_IV/. **4.** Правовое положение молодого работника: проблемы и пути их разрешения. URL: http://pmguinfo.dp.ua/napravleniya-deyatelnosti/rabota-s-molodezhyu/65-pravovaya-informatsiya/341-prav-pol-mol.

АНАЛІЗ СТАНУ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК005.52:005.642.6

Білокопитова А. В.

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

Анотація. *У статті розглянуто мету та напрями проведення аналізу стану й якості нормування праці на мікрорівні. Розглянуто теоретичні аспекти нормування праці: сутність, роль і значення.*

Ключові слова: *праця, норма, аналіз, нормування праці, організація праці, підприємство.*

Аннотация. *В статье рассмотрены цель и направления проведения анализа состояния и качества нормирования труда на микроуровне. Рассмотрены теоретические аспекты нормирования труда: сущность, роль и значение.*

Ключевые слова: *труд, норма, анализ, нормирование труда, организация труда, предприятие.*

Annotation. *The article is devoted to the purpose and directions of the analysis of the state and quality of labor standardization at the micro level. The theoretical aspects of the normalization of labor are considered: essence, role and significance.*

Keywords: *labor, norm, analysis, labor rationing, labor organization, enterprise.*

У сучасному світі нормування праці поступово відходить на другий план на державному рівні, тобто даній науці та її розвитку не приділяється належної уваги. У ринковій економіці нормування праці є важливою ланкою в економічному механізмі, що характеризує ефективність функціонування організацій. У збільшенні виробленої продукції, що поставляється на ринок товарів, і підвищенні попиту на неї зацікавлені як роботодавець, так і найманий робітник. Цього можна досягти лише за умови дотримання системи нормування праці, результати праці мають дорівнювати витратам на їх досягнення.

Дане питання розглядали такі вчені, як Ф. Тейлор, Г. Форд, І. Сєченов, М. Уваров, Г. Хлопин, Ф. Ерісман, Н. Бойчук. Але воно залишається актуальним і дотепер.

Метою статті є розгляд сутності аналізу стану нормування праці й того, що він у себе включає, та виявлення шляхів удосконалення нормування праці на мікрорівні.

Термін «нормування праці» вживається в декількох значеннях:

- як процес визначення норми праці;
- як різновид практичної діяльності людини, тобто професія;

© Білокопитова А. В., 2017

– як функція окремого структурного підрозділу підприємства (відділ нормування);

– як галузь наукових знань і відносно автономна частина організації праці [1, 12].

Отже, сутність нормування праці полягає в тому, що воно є визначенням і встановленням міри праці, обґрунтованих норм витрат робочого часу на виконання будь-якого виду діяльності.

Аналіз стану нормування праці на підприємстві здійснюється з метою підтримки високого рівня напруженості чинних норм, розширення ступеня охоплення нормуванням різних категорій працюючих, перевірки і підвищення якості існуючих нормативних матеріалів, розробки планів перегляду чинних норм і заходів щодо поліпшення роботи нормування праці. Оцінка стану нормування праці має здійснюватися з погляду якості норм як головного продукту нормованої діяльності, їхньої здатності відображати зовнішні та внутрішні умови виробництва.

Положення нормування праці та його вдосконалення виявляються внаслідок аналізу нормування праці, тобто розгляду всіх складових його компонентів з метою перевірки позитивних і негативних факторів даної діяльності та їх причини.

Аналіз якості діючих норм включає:

– оперативний аналіз стану нормування праці робітників-відрядників на основі статистичної та оперативної інформації, матеріалів первинного обліку;

– цільовий аналіз нормування праці робітників-відрядників, заснований на вибірковій перевірці норм методами технічного нормування;

– аналіз застосовуваних нормативних матеріалів;

– аналіз стану нормування праці робітників-погодинників;

– аналіз стану нормування праці фахівців і службовців;

– розробку заходів щодо підвищення рівня нормування праці на підприємстві [2].

У нормуванні праці виокремлюють три види аналізу:

1. Оперативний аналіз проводиться на основі статистичних даних в суворо визначені терміни і за встановленими формами. Його мета – систематичний контроль за показниками, що характеризують стан нормування праці, і виявлення виробничих ділянок, цехів, а також окремих груп норм, де є потреба у більш глибокому аналізі.

2. Цільовий аналіз носить не настільки систематичний характер; він проводитися в міру необхідності, виходячи з результатів оперативного обліку й аналізу. У його завдання входить більш глибоке дослідження стану нормування в окремих підрозділах підприємства і по групах норм, де спостерігаються стійкі відхилення в напруженості. За допомогою цільового аналізу встановлюються причини відхилень і розробляються заходи щодо їх усунення.

3. Аналіз конкретних форм проводиться звичайними методами технічного нормування: наглядом, зіставленням з нормативами. Він застосовується в двох випадках: як складова частина і подальший розвиток цільового аналізу і в якості самостійного дослідження з перевірки якості норм [3].

Аналіз нормування праці на підприємстві здійснюється за такими основними напрямками:

– досліджується зона використання норм праці, йдеться про рівень охоплення нормуванням праці всіх категорій робітників;

– перевіряється властивість використовуваних норм праці, рівень їхньої прогресивності;

– виявляється рівень збагачення компанії нормативно-методичними матеріалами з метою нормування праці та їх якості;

– досліджується організація нормування праці, процедура зміцнення прогресивності норм.

У 90-ті роки минулого століття сталося раптове зниження рівня нормування праці на підприємствах, внаслідок чого, згідно з відомостями НДІ праці і зайнятості населення України, нормування праці включає тільки 50 % співробітників компаній.

При цьому понад 70 % збірників щодо нормування праці розроблено ще за Радянського Союзу. Все це, з одного боку, породжує беззаконня з боку роботодавця в організації заробітної плати, а з іншого – призводить до того, що штат на численних підприємствах завантажений не вповні й отримує по суті незаслужену заробітну плату.

Аналіз стану нормування праці в розвинених країнах, проведений Асоціацією продуктивності праці, свідчить про те, що в цих країнах ступінь нормування праці істотно збільшився. Відтак, у США на машинобудівних підприємствах охоплення нормуванням праці – 100 %, на підприємствах харчової промисловості – 88 %, текстильної – 93 %, хімічної – 85 % [4].

За даними Державної служби статистики України, ми можемо бачити статистику інноваційної активності підприємств у 2016 р., що наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Статистику інноваційної активності підприємств

Рік	Питома вага підприємств, що займалися інноваціями	Загальна сума витрат	У тому числі ,за напрямами						
			дослідження і розробки	у тому числі		придбання інших зовнішніх знань	підготовка виробництва для впровадження інновацій	придбання машин, обладнання та програмного забезпечення	інші витрати
				внутрішні НДР	зовнішні НДР				
	%	млн. грн.							
2016	18,9	23229,5	2457,8	2063,8	394,0	64,2	-	19829,0	878,4

Тобто нормування праці потребує вдосконалення на підприємствах, адже інноваційних технологій, які допомагають людині виконувати свою роботу швидше, все більше, втім, якщо не модернізувати нормування, то в цьому не буде ніякого сенсу.

Шляхи вдосконалення нормування праці за допомогою розвитку системи нормування праці, яка включає в себе:

– законодавчі акти країни в галузі організації та нормування праці, що передбачають функції органів державного управління, обов'язки роботодавців щодо забезпечення обґрунтованості та рівнонапруженості чинних норм праці;

– визначення завдань і вибір напрямків удосконалення організації та нормування праці в цілому на підприємстві, в його підрозділах, цехах і на робочих місцях;

– розробку системи нормативів і норм праці, включаючи вимоги до них, основні положення, теоретичні і методичні основи комплексного обґрунтування;

– організаційно-методичні основи системи нормування праці, якості діючих норм, трудовитрат, оцінки умов праці на робочому місці;

– критерії для перегляду норм, насамперед за рахунок удосконалення виробничого і трудового процесів;

– відображення питань організації та нормування праці в трудових угодах і договорах;

– методи дослідження та комплексного проектування трудових процесів і оптимальних витрат робочого часу;

– врахування особливостей конкретної праці працівників при різному вмісті і різних рівнях механізації (автоматизації);

– забезпечення взаємозв'язку нормування і оплати праці [5].

Удосконалення нормування праці на підприємствах ніяк не може реалізовуватися стихійно, це питання потребує щоденного розгляду і контролювання його стану з боку адміністрації та профспілкових установ. Дослідження стану нормування праці вважається незалежним напрямком фінансової діяльності, що виходить за межі комплексного аналізу трудових показників на підприємствах. В ході подібного розгляду і контролювання виявляються наявні мінуси з метою їх ліквідації, а крім того, вишукуються додаткові резерви підвищення продуктивності праці за рахунок зменшення трудомісткості виробництва продукції і найбільш оптимального використання фонду робочого часу [6, 40].

Отже, все це свідчить про те, що підприємства зобов'язані почати роботу з нормування праці без подачі держави, заснувавши у себе відповідні підрозділи, і доручати дослідження норм праці та нормативів спеціальним установам. Підприємствам необхідно самостійно проводити заходи щодо вдосконалення нормування праці. На мікрорівні це приведе до підвищення ефективності та продуктивності праці працівників різних сфер відповідно до зростання прибутку. На макрорівні результатом удосконалення буде зростання ВВП і поліпшення рівня життя населення, що сприятиме розвитку країни в цілому.

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

Література: 1. Семенов С. М., Сероштан Н. А., Афанасьев А. А. и др. Научная организация и нормирование труда: учеб. для студ. машиностроит. спец. вузов. М.: Машиностроение, 1991. 240 с. **2.** Бойко Н. И. Организация и нормирование труда. Учебно-методический комплекс. URL: https://books.google.com.ua/books?id=f1d3CgAAQ

BAJ&pg=PT168&lpg=PT168&dq=#v=onepage&q&f=false. **3.** Анализ состояния нормирования труда. URL: https://studopedia.ru/2_128323_analiz-sostoyaniya-normirovaniya-truda.html. **4.** Нормирование труда. URL: http://cons.parus.ua/_d.asp?r=0575G9a68ccea4b1511a04 cd66de4fc4cf713. **5.** Аксьонов Б. В. Стан і концепція вдосконалення нормування праці в сучасних умовах. URL: http://www.jobgrade.ru. **6.** Поляков И. А., Ремизов К. С. Справочник экономиста по труду: Методика экономических расчетов по кадрам, труду и заработной плате на промышленных предприятиях. М.: Экономика, 1988. 238 с.

ВПЛИВ ПОВЕДІНКОВИХ ЕФЕКТІВ НА СТАН БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

УДК 339.85

Бойко О. М.

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

Анотація. *У статті розглянуто вплив поведінкових ефектів на стан банківської сфери. Проаналізовано тенденції розвитку українського банківського ринку. Визначено напрями підвищення ефективності прогнозних моделей.*

Ключові слова: *поведінкова економіка, банківська сфера, когнітивні викривлення.*

Аннотация. *В статье рассмотрено влияние поведенческих эффектов на состояние банковской сферы. Проанализированы тенденции развития украинского банковского рынка. Определены направления повышения эффективности прогнозных моделей.*

Ключевые слова: *поведенческая экономика, банковская сфера, когнитивные искажения.*

Annotation. *The article considers the influence of behavioral effects on the state of the banking sector. The development trends of the Ukrainian banking market are analyzed. Directions of increasing the effectiveness of forecast models are determined.*

Keywords: *behavioral economics, banking sphere, cognitive distortions.*

В економічній сфері більшість рішень приймається під впливом суспільних і культурних стереотипів, особливостей сприйняття, помилкового та недостатнього аналізу інформації та невизначеності ринку, на яку впливають суб'єктивні фактори. Класична економічна теорія базується на припущенні про раціональну поведінку людини, яка передбачає максимізацію очікуваної корисності та сталість переваг у економічних агентів. Унаслідок цього більшість прогнозних моделей, які не враховують поведінкові аспекти, втрачають свою ефективність. Саме тому дослідження проблеми впливу поведінкових аспектів на економіку, а саме на стан банківської системи України набуває актуальності.

Теоретичні основи аналізу та прогнозування економічної поведінки представлено у працях Д. Канемана, А. Тверскі, П. Словіка [1]. Дослідженням питань поведінкових аспектів населення щодо дії вкладників на банківському ринку та їхній вплив на стан банківської системи присвячено роботи таких учених, як: В. А. Крикун, Л. Б. Долінський, А. В. Лукашов [2–4]. Втім, залишається недостатньо дослідженим вплив когнітивних ефектів на банківську систему та їхню роль у її функціонуванні.

Метою статті є узагальнення уявлень про поведінкові фактори, що впливають на рішення вкладників, та визначення їхньої ролі у формуванні тенденцій зміни стану банківської системи України.

Поведінка вкладників схильна до різноманітних когнітивних викривлень (поведінкових ефектів), які порізному представлені в структурі чинників, що визначають стан банківського ринку. Структуру факторів, що обумовлює поведінку вкладників банків у межах традиційного підходу, наведено на рис. 1.

© Бойко О. М., 2017

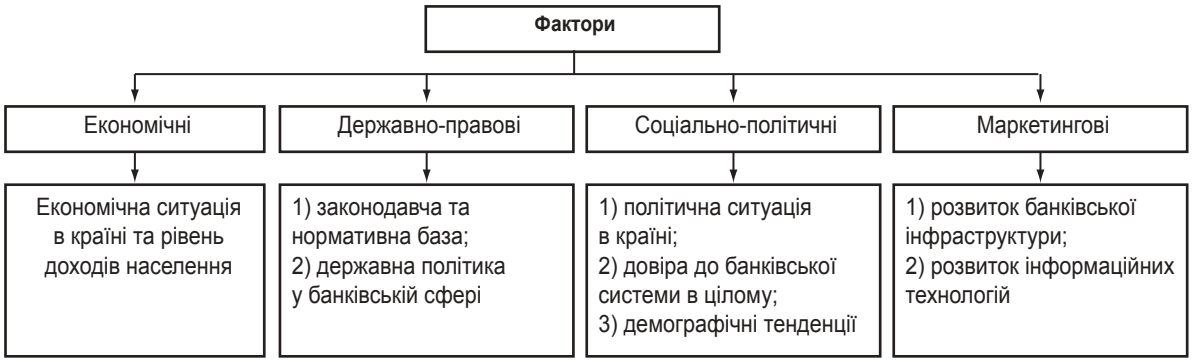

Рис. 1. **Фактори, що вливають на поведінку вкладників банку**
(узагальнено автором за [2; 3])

Наведена структура факторів не містить інформації про поведінкові аспекти прийняття рішення вкладником, а отже, розширення з цією метою групи соціально-політичних або введення нової групи факторів може якісно поліпшити прогностичну здатність цієї економічної моделі.

Специфіка діяльності банківської сфери полягає у тісній взаємодії між собою всіх її учасників, де визначну роль відіграє саме економічно активне населення. Так, на події 2014 р. населення відреагувало масовим зняттям своїх коштів із рахунків у банках, і, як наслідок, за 2014 р. банківська система України втратила майже третину депозитних вкладів [4].

Основними системними ризиками, реалізація яких негативно вплинула на діяльність банків, згідно з даними Національного банку України, були: погіршення платоспроможності позичальників через зменшення доходів населення та збиткову діяльність багатьох підприємств, звуження ресурсної бази банків [4].

Іншою негативною тенденцією є постійне збільшення частки депозитів в іноземній валюті порівняно з національною, що прискорює процеси девальвації гривні [5].

Виходячи зі специфіки діяльності банківської сфери та наявних у поведінкових науках уявлень про когнітивні викривлення, можливо виокремити певне коло ефектів, які найбільшою мірою притаманні вкладникам на ринку банківських послуг України:

– ефект цільового піднесення (фокусування уваги на негативній інформації);

– ефект повального захоплення (копіювання поведінки та мислення типових для групи чи спільноти);

– ефект переоцінки впливу (схильність переоцінювати тривалість та інтенсивність впливу окремих подій на майбутні переживання);

– ефект моральної довіри (невиправдане приписування позитивних моральних якостей індивідам, що неспроможні відповідати повною мірою високим соціальним вимогам);

– систематична помилка узгодженості (тенденція перевіряти гіпотези виключно шляхом прямого тестування) [6, 7]).

Умови прояву та види впливу когнітивних ефектів на банківську систему представлено у табл. 1.

Таблиця 1

Характер та види впливу когнітивних ефектів на банківську систему

Когнітивний ефект	Умови прояву ефекту	Вид впливу на банківську систему	Методи управління ефектами
1	2	3	4
Ефект цільового піднесення	Інформація про покращення економічної ситуації	Приток депозитів, ріст кредитування, зростання банківського сектору	Підвищення відсоткових ставок та комісійних, створення резервів у період зростання
	Інформація про погіршення економічної ситуації	Відтік депозитів, скорочення обсягу виробництва,зменшення кредитування,	Маркетинговий та інформаційний вплив на вкладників з метою стабілізувати ситуацію
Ефект повального захоплення	Інформація про зняття коштів іншими особами	Відтік депозитів, банкрутства банків	Підвищення ставок за депозитами, інформаційне стимулювання вкладників

Закінчення табл. 1

1	2	3	4
	Інформація про зростання привабливості депозитів	Збільшення обсягу депозитів, розширення кредитування, можлива поява кредитних та депозитних пузирів	Збільшення вартості банківських послуг з метою отримання прибутку і створення резерву
Ефект переоцінки впливу	Інформація про мораторій на видачу кредитів	Стрімке зняття коштів з депозитів обумовлює недостатню ліквідність та банкрутство банків	Інформаційний вплив на вкладників, політичні та економічні реформи
Ефект моральної довіри	Довіра до банківських установ	Стрімке незабезпечене зростання депозитів у державних банківських установах, що призводить до фінансової нестійкості	Виправдання очікувань вкладників підвищенням фінансовою стійкості державними банками, дотримуючи нормативів та законодавства
Систематична помилка узгодженості	Інформація про банкрутство однієї банківської установи	Відтік коштів з депозитів, зменшення кредитування, стагнація банківського сектора	Стимулювання кредитування за рахунок субсидій, субвенцій та закупівель
	Інформація про несистематичні успіхи у кредитуванні окремим банком	Зростання вкладів населення, розширення кредитування та зменшення відсоткових ставок	Концентрація на отриманні прибутку, збільшення ставок за кредитами
«Парадокс Аллє»	Інформація про ризики довгострокових вкладів	Сповільнення зростання банківського сектору, зменшення доходів населення, зменшення кредитування	Підвищення фінансової обізнаності населення з метою виклику довіри до ринку фінансових послуг

Відтак, уточнена структура факторів, що впливають на поведінку вкладників банків з урахуванням представленості в них поведінкових ефектів, є необхідною умовою для розуміння та збільшення точності прогнозування поведінки вкладників банків, а отже, для підвищення фінансової стабільності окремої банківської установи та банківської системи в цілому.

В подальших дослідженнях доцільним буде продовження аналізу та оцінки цих поведінкових аспектів і на цій основі створення методики управління ними з метою мінімізації ризиків, що притаманні банківській сфері. Для реалізації цього необхідно побудувати факторну модель оцінки впливу когнітивних ефектів на поведінку споживача на банківському ринку. У подальшій перспективі також слід приділити увагу дослідженням розробки практичних методів і моделей, заснованих на вивченні поведінкових аспектів економічних суб'єктів, що дозволять інтегрувати нераціональну поведінку споживача у класичні фінансові моделі для отримання достовірних прогнозів при їх використанні.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Ушкальов В. В.

Література: 1. Канеман Д., Словик П., Тверски А. Принятие решений в неопределенности: Правила и предубеждения. Харьков :Гуманитарный Центр, 2005. 632 с. **2.** Долінський Л. Б., Пєршин Д. О. Оцінювання фінансової стійкості банківських установ в аспекті надійності депозитних вкладів. *Бізнес Інформ.* 2015. № 5. С. 233–239. **3.** Лукашов А. В. Поведенческие корпоративные финансы и дивидендная политика фирмы. *Управление корпоративными финансами.* 2004. № 2. С. 35. **4.** Крикун В. Сучасні тенденції розвитку банківського сектору в Україні. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету.* 2017. № 1. С. 18–22. **5.** Річний звіт Національного банку України. 2016. URL: https://bank.gov.ua/control/uk/publish/category?cat_id=49064002. **6.** Верт Л. Экономическая психология. Теоретические основы и практическое применение. Харьков: Изд. Гуманитарный Центр, 2013. 432 с. **7.** Добелли Р. Территория заблуждений: какие ошибки совершают умные люди. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. 256 с.

ІНТЕРНЕТ ЯК МАРКЕТИНГОВИЙ ІНСТРУМЕНТ І ДЖЕРЕЛО ЗРОСТАННЯ БІЗНЕСУ

УДК 331

Болобан А. К.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *У статті досліджено сучасний стан розвитку мережі Інтернет у світі. Проаналізовано стан і тенденції Інтернет-ринку в Україні. Розглянуто особливості і перспективи розвитку Інтернет-маркетингу в Україні.*

Ключові слова: *підприємницька діяльність, підприємницький ризик, класифікація, управління, мінімізація.*

Аннотация. *В статье исследовано современное состояние развития сети Интернет в мире. Проанализированы состояние и тенденции Интернет-рынка в Украине. Рассмотрены особенности и перспективы развития Интернет-маркетинга в Украине.*

Ключевые слова: *предпринимательская деятельность, предпринимательский риск, классификация, управление, минимизация.*

Annotation. *The article explores the current state of the Internet in the world. The state and tendencies of the Internet market in Ukraine are analyzed. Features and prospects of development of Internet marketing in Ukraine are considered.*

Keywords: *entrepreneurial activity, entrepreneurial risk, classification, management, minimization.*

Основна тенденція бізнесу останнім часом – вихід в Інтернет. Сьогодні практично кожна компанія зацікавлена у збуті своїх товарів і послуг. І з кожним днем усе більше компаній використовують Інтернет для комунікації з клієнтом, віддаючи перевагу просуванню товарів і послуг в Мережі, тобто застосовують інструменти Інтернет-маркетингу.

Але для ефективного використання можливостей Інтернет-маркетингу необхідно володіти спеціальними знаннями і навиками, вміти аналізувати таке специфічне середовище, як Інтернет, прогнозувати його розвиток, грамотно організовувати комунікаційні процеси.

Питання специфіки функціонування комплексу маркетингу в середовищі Інтернет, особливостей Інтернет-маркетингу, тенденцій його розвитку є предметом досліджень таких зарубіжних і вітчизняних авторів, як Ф. Котлер, Р. Уілсон, А. Хартман, У. Хенсон, В. Холмогоров, Є. Голубков, І. Успенський, І. Литовченко, І. Бойчук, Л. Івін, В. Куклін та інші.

Враховуючи темпи розвитку Інтернет-технологій, питання застосування можливостей мережі Інтернет у маркетинговій діяльності компаній сьогодні стають дуже актуальними і потребують детального і глибокого вивчення.

Метою статті є дослідження стану і перспектив розвитку Інтернет-маркетингу в Україні, аналіз його особливостей. Зокрема, приділено увагу тенденціям розвитку світового Інтернет-ринку і місцю України на ньому.

Наука, технології та інновації завжди були вирішальними чинниками розвитку суспільства. Зміни в економічній, соціальній та політичній сферах на сучасному етапі розвитку людства підвищують значення інформації як ідеального відображення у свідомості людини важливих для неї ознак матеріальних предметів та явищ, створення на їх основі ідеальних образів, що стають орієнтирами для мотивації її існування та розвитку [1].

Важливим фактором розвитку сучасної світової економіки є значне підвищення значущості інформації та ефективна організація обміну нею між учасниками ринку. Інформаційний етап розвитку цивілізації – якісно новий етап її становлення, що пов'язаний зі стрімким розвитком електронних інформаційних технологій, створенням можливостей широкого доступу і використання наявних інформаційних ресурсів усіма членами суспільства.

В інформаційному суспільстві практично всі суспільні відносини реалізуються при повсюдному використанні інформаційно-комунікаційних технологій, які широко впроваджуються в усі сфери життєдіяльності людини – у виробничу сферу, побут, охорону здоров'я, систему освіти, державний сектор.

Простоту і швидкість отримання необхідної інформації через всесвітню інформаційну систему Інтернет не можна порівняти ні з чим іншим. Сьогодні Інтернет – це глобальна мережа, яка змінила сприйняття джерел інформації, розширивши можливості для доступу до інформації, для обміну цією інформацією.

© Болобан А. К., 2017

Функціональні можливості Інтернету постійно вдосконалюються та змінюються. Мережа не має кордонів, для неї не існує відстаней. Інтернет сьогодні став невід'ємною частиною життя та бізнесу. Статистичні дані щодо використання Інтернету в світі, наведені на міжнародному веб-сайті Internet World Stats (авторитетне агентство аналізу Інтернет-користувачів), свідчать про те, що станом на 31 березня 2015 р. кількість користувачів мережі Інтернет в світі становила близько 2095 млн. Середній рівень проникнення Інтернету в світі, тобто відсоток від населення, відповідно складає 30,2 %. Зростання кількості користувачів мережі Інтернет відносно 31 грудня 2000 р. становить 480,4 % [4].

Для Європи Internet World Stats наводить такі дані: кількість користувачів мережі Інтернет – 476,2 млн, середній рівень проникнення Інтернету – 58,3 %. В Україні Інтернет також посідає значне місце у житті громадян.

Розвиток Інтернету в Україні демонструє досить високу динаміку – одну з найвищих у Європі. За даними Internet World Stats, Україна посідає 9 місце серед десяти найкращих країн Європи по використанню Інтернету. Кількість користувачів мережі Інтернет в Україні, за цими даними, становить 15,3 млн. А проникнення в Україні складає 33,9 %, тобто користувачами Інтернету є 33,9 % населення країни. У 2000 р. цей відсоток складав 0,4 % [4]. В Україні проводиться декілька досліджень аудиторії Інтернету. На Другому Українському Форумі з управління Інтернетом, який відбувся у вересні 2011 р., було наведено дані розвитку ринку Інтернету в Україні.

Інструменти, які мають використовуватися Інтернет-макетингом, – це інструменти, які не нав'язують, а залучають; які є частково ігровими та доволі цікавими, щоб розповсюджуватись самостійно; які враховують інтереси кожної конкретної групи і є максимально точними; які передбачають зворотній зв'язок та відкриті для нього; які дозволяють налагодити зв'язок із користувачами соціальних мереж.

Якщо говорити про Інтернет-маркетинг як про канал роботи з аудиторією, то основним і найбільш ефективним інструментом тут може бути побудова спільноти прихильників бренду або компанії. Будуючи сильну спільноту, компанія здатна не тільки спілкуватись з аудиторією, але й заохочувати її ставати активним послом бренду компанії в колі знайомих даної спільноти. Бренд-спільноти чудово працюють на підвищення лояльності аудиторії або на додаткові покупки, коли конкретний бренд залишається в полі зору користувача, в його середовищі постійно.

За різними оцінками, кількість активних користувачів мережі Інтернет в Україні складає від 12 до 20 млн осіб. Кількість абонентів широкосмугового доступу складає за різними оцінками від 2,9 до 3,9 млн осіб. Майже в 16 % домогосподарств доступ до мережі Інтернет є широкосмуговим. Доступ до мережі мобільного зв'язку забезпечений на 98 % території України [5].

За даними Інтернет-дослідження Gemius Audience, яке проводить Gemius S.A. – найбільше агентство з досліджень Інтернет-ринку регіону Центральної та Східної Європи, аудиторія Інтернету України у лютому 2015 р. складала близько 12,1 млн. Зростання, порівняно з лютим 2016 р., становить 29,5 %, або 3,6 млн користувачів (віком від 14 років і більше).

Відзначається зростаюча активність користувачів Інтернету: 85 % аудиторії Уанету стверджує, що користується Інтернетом щоденно [6]. В результаті досліджень, проведених маркетинговою дослідницькою компанією InMind, у вересні 2016 р. кількість користувачів Інтернету віком від 15 років і старших в Україні склала 14,3 млн. Із них 9,8 млн заходять в Мережу щоденно.

Один раз на тиждень і частіше Інтернетом користуються 13,1 млн українців. За останні півроку Інтернет зростав переважно за рахунок молодого населення малих міст і сіл. Можливість скористатися Інтернетом як джерелом інформації мають 45 % населення України. Частка регулярних користувачів менше – 36 % [6].

Отже, вдалось дослідити значення Інтернету для сучасного бізнесу, саме висвітлення таких статистичних даних надає можливість зрозуміти, наскільки активно потрібно працювати в цьому напрямку.

Користь від мережі Інтернет для бізнесу беззаперечна і полягає в можливості оперативного донесення інформації про діяльність і пропозиції компанії до її стратегічного оточення. Інтернет стає все більш соціальним і все більше спрямованим на особисту вигоду конкретного користувача, а точніше – на задоволення його потреб. Унікальність Інтернету як каналу комунікації полягає у можливості отримання оперативного зворотного зв'язку від користувача і організації інтерактивної взаємодії. Наразі Інтернет-маркетинг суттєво змінився, з'явилося більше можливостей, накопичився необхідний досвід, маркетингові кампанії стали складними, цікавими і досить ефективними. Інтернет-технології маркетингу й надалі швидко розвиваються.

Актуальність Інтернет-маркетингу обумовлена тим, що сьогодні стають актуальними і дієвими маркетинговий аналіз і маркетингові дослідження в Інтернеті. Сучасний маркетинг набуває нових форм і значення завдяки активному розвитку Інтернету. Настає час комплексного Інтернет-маркетингу, інструменти якого ефективно працюють на досягнення маркетингових цілей компанії. З урахуванням швидкості розвитку Інтернет-технологій, пошукових систем, швидкості Інтернет-залучення успішно розвиватися сьогодні зможе бізнес, який здатний поставити Інтернет собі на службу.

Підсумовуючи все вищезазначене, вважаю доцільним зазначити, що використання інструментів Інтернет-маркетингу у сучасних умовах дозволяє скоротити маркетингові витрати, розширити клієнтську базу підприєм-

ства, підвищити ефективність реклами і, що найважливіше, здійснювати ефективний таргетинг. Це, в свою чергу, дозволяє спрямувати маркетингові зусилля підприємства в правильному напрямку, сприяє економії часу і ресурсів при виявленні цільової аудиторії.

Науковий керівник – докт. екон. наук, професор Ястремська О. М.

Література: 1. Варналій З. С. Основи інтернет-маркетингу: підручник. Київ: Знання-Прес, 2002. 404 с. **2.** Васильков В. Г. Сучасний маркетинг: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2003. 524 с. **3.** Волкова Н. І., Окландер Т. О. та ін. План маркетингу підприємства: навч. посіб. Київ: Наука і Техніка, 2009. 160 с. **4.** Воронкова А. Е., Пономарьов В. П., Дібніс Г. І. Підтримка маркетингової діяльності підприємства: навч. посіб. Київ: Техніка, 2000. 152 с. **5.** Гончаров А. Б. Інвестування: навч. посіб. Харків: ВД «ІНЖЕК», 2003. 330 с. **6.** Камлик М. І. Економічна безпека підприємницької діяльності. Економіко-правовий аспект: навч. посіб. Київ: Атіка, 2005. 432 с. **7.** Севрюк В. О. Напрями оптимізації управління транспортними та складськими процесами на підприємстві. *Управління розвитком.* 2014. № 8. С. 150–152. **8.** Фалович В. А. Маркетинг як універсальний інструмент. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка».* 2014. № 811: Логістика. С. 438–445.

ЗАХИСТ КОМЕРЦІЙНОЇ ІНФОРМАЦІЇ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

УДК 331.1:347.775

Бондарева М. О.

Студент 3 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Представлено основні проблемні аспекти щодо інформації та її правовласника, доступу працівника до інформації, що становить комерційну таємницю. Проаналізовано закріплення в трудовому договорі обов'язків щодо нерозголошення таємниці, що охороняється законом.*

Ключові слова: *комерційна таємниця, трудові відносини, трудове законодавство, конфіденційна інформація, суб'єкт господарювання, матеріальна відповідальність, адміністративна відповідальність.*

Аннотация. *Представлены основные проблемные аспекты в отношении информации и ее правообладателя, доступа работника к информации, составляющей коммерческую тайну. Проанализировано закрепление в трудовом договоре обязанности о неразглашении тайны, охраняемой законом.*

Ключевые слова: *коммерческая тайна, трудовые отношения, трудовое законодательство, конфиденциальная информация, субъект хозяйствования, материальная ответственность, административная ответственность.*

Annotation. *The main problematic aspects regarding information and its right holder are presented, as well as access of the employee to information constituting commercial secret. Analysis of the assignment in the employment contract of the obligation to not disclose secrets, protected by law.*

Keywords: *The main problematic aspects regarding information and its right holder are presented, as well as access of the employee to information constituting commercial secret. Analysis of the assignment in the employment contract of the obligation to not disclose secrets, protected by law.*

© Бондарева М. О., 2017

Сучасний розвиток економічних відносин неминуче підвищує цінність такого ресурсу, як інформація. Інформація перетворюється в один із найбільш значущих факторів виробництва. Саме володіння інформацією, комерційними та технічними відомостями визначає успіх підприємця.

Незважаючи на те, що термін «комерційна таємниця» відомий багатьом, не кожен керівник і спеціаліст уповні розуміє, що він означає, і як саме використовуються засоби захисту конфіденційності відомостей, що належать до комерційної таємниці. Керівники організацій мають чітко уявляти, які конкретно відомості мають складати таємницю. Інша робота по захисту службової таємниці може призвести до порушень різного роду або взагалі до відсутності захисту комерційної інформації.

Необхідно зазначити, що комерційна таємниця належить до однієї з найскладніших у правовому сенсі та водночас найменш розроблених в українському праві категорій.

На даний час відносини, пов'язані з комерційною таємницею, регулюються Конституцією України (ст. 31, 32, 34) [1] , Цивільним [2] та Господарським [3] кодексами, Кодексом України про адміністративні правопорушення [4], Кримінальним кодексом України [5], Законами України «Про інформацію» [6], «Про науково-технічну інформацію» [7], «Про захист від недобросовісної конкуренції» [8], Постановою Кабінету Міністрів України від 09.08.93 р. № 611 «Про перелік відомостей, що не становлять комерційної таємниці» [9].

Дослідженню форм і способів захисту приділяли увагу такі вчені, як Л. П. Дашков, Н. М. Марченко, А. П. Сергєєв, С. Е. Жилінський, Г. Ареф'єв, В. Комаров, С. Курильов, В. Воложанін, Д. Чечот та інші. Але проблемні питання юрисдикційних способів захисту комерційної таємниці в трудових відносинах залишилися поза увагою вчених, що свідчить про новизну дослідження.

В умовах сучасності в період широкого розвитку економіки можна говорити про те, що фактор комерційної таємниці цілком актуальний. Розповсюдження нездорової конкуренції, обману, недобросовісної політики фірм веде до того, що комерційна таємниця є одним із важливих пунктів захисту. Постає питання про серйозні способи охорони комерційної таємниці.

Дуже важливим як з теоретичної, так і з практичної точки зору є питання, пов'язане з комерційною таємницею в трудових відносинах. На жаль, у КЗпП взагалі не згадується таке поняття, як комерційна таємниця, що призводить до труднощів у створенні ефективної системи її захисту на підприємстві. Зміст і обсяг відомостей, що складають комерційну таємницю, порядок її захисту частіше визначається самим підприємцем. Насамперед комерційна таємниця охороняється в галузі впровадження досягнень науково-технічного прогресу та «ноу-хау». Комерційною таємницею можуть бути й інші «секрети» господарюючих суб'єктів, як-то: відомості про виробництво, плани розвитку підприємства, фінансові показники, терміни та сума кредитування, стан ринку, партнерів, переговори, контракти тощо.

Інформація, що належить до секретної, регулюється ст. 505 Цивільного кодексу України, під якою розуміють, що вона в цілому чи в певній формі та сукупності її складових є невідомою та не є легкодоступною для осіб, які звичайно мають справу з видом інформації, до якого вона належить, у зв'язку з цим має комерційну цінність та була предметом адекватних існуючим обставинам заходів щодо збереження її секретності, вжитих особою, яка законно контролює цю інформацію [2].

Схоже визначення містить і ст. 36 Господарського кодексу України, відповідно до якого, комерційною таємницею можуть бути визнані навмисно приховувані економічні інтереси й інформація про різні сторони і сфери виробничо-господарської, управлінської, науково-технічної, фінансової діяльності суб'єкта господарювання, охорона яких обумовлена інтересами конкуренції і можливою загрозою економічній безпеці суб'єкта господарювання [3].

Тож комерційна таємниця являє собою частину інформації підприємства, яку власник хоче приховати від конкурентів, щоб уникнути копіювання. Це можуть бути списки покупців, бізнес-план або виробнича технологія, що являє собою комерційну цінність. Забезпечення збереження інформації про діяльність організації, всі фінансові операції, фактори розвитку є неодмінною умовою виживання організації (фірми) в ринковому конкурентному середовищі.

Науковці з різних країн досі не визначилися, чи належить комерційна таємниця до категорії власності. Комерційна таємниця не є власністю у правовому розумінні, як, наприклад, житло або інтелектуальна власність у формі авторських прав, оскільки не можна гарантувати ексклюзивності права її використання. Законодавство не в змозі захистити комерційний секрет, якщо він випадково стане відомим. Проте відповідальність нестимуть суб'єкти, чиїм обов'язком було зберігання її відповідно до договору.

Основними ознаками комерційної таємниці сучасного підприємства є конфіденційність відомостей, відносин, переписів та переговорів між сторонами або угодами. До інших ознак комерційної таємниці, що проявляються при її розголошенні, належать: виникнення у компанії збитків у вигляді упущеної вигоди, зниження економічної, технічної ефективності діяльності компанії, нанесення шкоди іміджу компанії та дискредитацію його як добросовісного, надійного партнера з зовнішньоекономічної та іншої діяльності, нанесення шкоди престижу та репутації партнера тощо.

Важливим аспектом є помилкове віднесення до комерційної інформації переліку відомостей, які її не становлять. Тому необхідно пам'ятати про Постанову Кабінету Міністрів України № 611 від 09.08.1993 р. «Про перелік відомостей, які не становлять комерційної таємниці» [9].

Комерційна таємниця має велике значення для підприємців, і це підтверджується даними світової статистики. У 2004 р. в країнах Організації економічного співробітництва і розвитку було проведено економічне дослідження майже 1,5 тисяч виробничих підприємств, зайнятих у 33 галузях. Понад 70 % респондентів позиціонували комерційну таємницю на перше або друге місце за значущістю для виробництва інноваційних товарів [10]. Те ж саме дослідження відмічає посилення інтенсивності використання комерційної таємниці в два останні десятиріччя. Можна сказати, що в економічно розвинутих країнах комерційна таємниця є ефективним інструментом ведення бізнесу, а її значення та затребуваність підприємцями тільки збільшується.

Зрозуміло, що розголошення комерційної інформації компанії може завдати серйозних збитків бізнесу, заподіяти відтік виробничо-технологічної інформації та ноу-хау, призвести до корпоративних конфліктів, перехоплення третіми особами контролю над компанією, зниження ринкової вартості акцій, інших цінних паперів або вартості самої компанії, навіть до банкрутства. Щоб цього не сталося, слід перевести таку інформацію до розряду охоронної.

Важливу роль у захисті інформації відіграють морально-етичні норми, які не є обов'язковими, втім їх неприйняття веде до втрати авторитету (престижу) людини, групи осіб або всієї організації.

Захист комерційної таємниці перебуває під охороною держави. Так, цивільна відповідальність настає в разі вчинення дій, зазначених у Законі України «Про захист від недобросовісної конкуренції», а саме:

- неправомірне збирання комерційної таємниці;
- розголошення комерційної таємниці;
- схилення до розголошення;
- неправомірне використання комерційної таємниці.

Зазначимо, що законодавець не обмежився лише цивільною відповідальністю стосовно цього делікту. У Кримінальному кодексі України встановлено відповідальність за:

- умисні дії, що спрямовані на отримання відомостей, які становлять комерційну таємницю, з метою розголошення чи іншого використання цих відомостей (ст. 231);
- умисне розголошення комерційної таємниці без згоди її власника, якщо ця таємниця відома з зв'язку з професійною або службовою діяльністю (ст. 232).

Якщо ж відсутні істотні втрати за такі дії, то передбачено адміністративну відповідальність (ч. 3 ст. 164-3 КУпАП).

Тож за порушення вимог власник будь-якої комерційної інформації має право на відшкодування матеріальної та моральної шкоди, відповідно до законодавства України.

Для розробки заходів щодо збереження інформації, що складає комерційну таємницю, слід дотримуватися принципу комплексного виявлення та подальшого блокування можливих каналів витоку інформації та забезпечення надійності захисту всіх носіїв інформації [11].

Як зазначає Л. П. Дашков, «основним способом захисту комерційної таємниці є її приховування» [12].

Комерційна таємниця теоретично захищена державою. Але як виглядають справи фактично? Ось у чому питання. На жаль, на сьогодні захист комерційної таємниці вповні не виправдовує своєї сутності в нашій державі. Чому? Найімовірніше, відповідь на це питання така: сам процес захисту занадто складний або не достатньо зрілий. Але ґрунтуючись на зарубіжному досвіді, в подальшому можна розробити більш-менш підходящу структуру охорони комерційної таємниці.

Необхідно зазначити, що зарубіжна система захисту комерційної таємниці досить розвинена і дає свої позитивні результати в інтересах власника комерційної таємниці. Ознайомившись з досвідом правового захисту комерційної таємниці США, Німеччини, Японії, Китаю, можна підтвердити вищесказане, що свідчить про те, що підприємницька діяльність і бізнес взагалі в цілому знаходяться під надійним захистом держави, що дає ще більшу можливість для його існування [13].

Розглянемо приклад Англії, де значна кількість судових розглядів про захист комерційної таємниці, пов'язаної з трудовими відносинами, зумовлена можливістю доступу працівників до конфіденційної інформації в рамках їхніх трудових обов'язків. У судовій практиці відповідні правові принципи повинні забезпечувати належний баланс між правом роботодавця захищати свої секрети і правом працівника використовувати свій професійний досвід у своїх інтересах і в інтересах інших роботодавців. Але межу між цими правами настільки ж важко простежити, наскільки важлива для вирішення дана категорія справ. Під час розгляду спору між працівником і роботодавцем суд повинен враховувати природу конкретних трудових відносин, рівень доступності інформації та прийняті ро-

ботодавцем заходи щодо її захисту. Після припинення трудових відносин вимоги до колишнього працівника про збереження комерційної таємниці значно скорочуються.

Отже, в рамках трудових відносин на працівника покладаються такі обов'язки:

– не здійснювати копіювання (або навіть навмисне запам'ятовування) конфіденційної інформації з метою застосування у власних інтересах;

– не розголошувати конфіденційну інформацію неуповноваженим одержувачам;

– не проводити в робочий час дій, що суперечать інтересам роботодавця.

Працівник навіть після припинення трудового договору не має права використовувати комерційні секрети свого колишнього роботодавця (наприклад, перелік особливо важливих клієнтів). Але необхідно зазначити, що англійські суди досить часто відмовляють роботодавцям у їхніх вимогах, вбачаючи у відповідних позовах спробу обмеження конкуренції. Найважливішими умовами задоволення позовних вимог про захист комерційної таємниці є наступні обставини, встановлені судом:

– працівник діяв за допомогою обману або шахрайства;

– працівник навмисно скопіював, запам'ятав або перемістив документи;

– інформація безумовно належить роботодавцю та її використання виходить за рамки відтворення професійного досвіду працівника;

– працівник заздалегідь був попереджений, що інформація є секретною, і зобов'язався виконувати дану вимогу;

– працівник обіймає керівну посаду.

У промислово розвинених країнах основою захисту комерційної таємниці є законодавчі акти та контракти наймання-звільнення, укладені службовцями з фірмою. Навіть за наявності відповідних законів, більшість фірм іде на те, щоб підписати контракти зі своїми службовцями про нерозголошення секретів або з моменту встановлення трудових відносин, або коли співробітник отримує доступ до комерційних секретів [14].

Міри, спрямовані на захист комерційних таємниць, розробляються з урахуванням досвіду більш успішних у цьому відношенні країн. І це цілком обгрунтовано. Зарубіжні країни давно стикалися з проблемою витоку секретної інформації і на даний момент розробили досить міцну систему з охорони такої інформації. Тому, спираючись на їхній досвід, можна побудувати структуру захисту, яка тією чи іншою мірою сприяла б процесу захисту комерційних секретів організації.

Вважаємо, що позитивний досвід інших країн може бути використано для вдосконалення нової кодифікації трудового законодавства України. Норми щодо врегулювання зазначених проблем, можливо, будуть включені до Закону України «Про охорону прав на комерційну таємницю».

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

Література: 1. Конституція України від 29.06.1996 р. *Відомості Верховної Ради.* 1996. № 30. Ст. 31, 32, 34. **2.** Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України.* 2003. № 40. Ст. 505. **3.** Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV. *Відомості Верховної Ради України.* 2003. №18. Ст. 36. **4.** Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. № 8073-X. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/80731-10. **5.** Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 р. № 2341-III. *Відомості Верховної Ради.* 2001. № 25-26. Ст. 131. **6.** Про інформацію: Закон України від 02.10.1992 р. № 2657-XII. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2657-12. **7.** Про науково-технічну інформацію: Закон України від 25.06.1993 р. № 3322-XII. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3322-12. **8.** Про захист від недобросовісної конкуренції: Закон України від 07.06.1996 р. № 236/96-ВР. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/236/96-вр. **9**. Про перелік відомостей, що не становлять комерційної таємниці: Постанова Кабінету Міністрів України від 09.08.93 р. № 611. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/611-93-п. **10.** Пескова Д. Р. Коммерческая тайна в инновационной экономике. *Креативная экономика.* 2010. Т. 4, № 5. С. 103–108. **11.** Гончаренко Л. П. Экономическая и национальная безопасность. М.: Экономика, 2008. 438 с. **12.** Дашков Л. П., Данилов А. И., Тютюкина Е. Б. Предпринимательство и бизнес: учеб. пособие. М.: Маркетинг, 1995. 302 с. **13.** Виноградова С. Н., Пигунова О. В. Коммерческая деятельность: учеб. пособие. Минск: Высшая школа, 2005. 351 с. **14.** Гришин Н. В. Организация комплексной системы защиты информации: учеб. пособие. М.: Гелиос АРВ, 2007. 255 с.

ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦІ ОСІБ, ЗАСУДЖЕНИХ ДО ПОЗБАВЛЕННЯ ВОЛІ

УДК 343.81

Бондаренко А. І.

Студент 3 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Стаття розглядає наукові та теоретичні підходи щодо незаконності примусової праці осіб, засуджених до позбавлення волі, та невідповідність деяких положень Кримінально-виконавчого кодексу України. Визначається роль функцій права як напрям впливу права на суспільні відносини та поведінку людей. Наведено позитивні риси вищевказаного закону та надаються шляхи його удосконалення.*

Ключові слова: *праця осіб, засуджених до позбавлення волі; захист прав, законних інтересів та обов'язків осіб, засуджених до позбавлення волі; функції права; оплата праці засуджених; примусова праця; заходи щодо реабілітації особи.*

Аннотация. *Статья рассматривает научные и теоретические подходы относительно незаконности принудительного труда лиц, осужденных к лишению свободы, и несоответствие некоторых положений Уголовно-исполнительного кодекса Украины. Определяется роль функций права как направленность воздействия права на общественные отношения и поведение людей. Приведены положительные черты вышеуказанного закона и предоставляются пути его совершенствования.*

Ключевые слова: *привлечение к труду лиц, осужденных к лишению свободы; защита прав, законных интересов и обязанностей лиц, осужденных к лишению свободы; функции права; оплата труда осужденных; принудительный труд; меры по реабилитации личности.*

Annotation. *The article examines scientific and theoretical approaches to the illegality of forced labor of persons sentenced to imprisonment and the inconsistency of certain provisions of the Criminal Executive Code of Ukraine. The role of the functions of law as the direction of the impact of the right to public relations and people's behavior is defined. Positive features of the above law are given and ways of its improvement are presented.*

Keywords: *attraction to work of persons sentenced to imprisonment; protection of the rights, legitimate interests and duties of persons sentenced to deprivation of liberty; functions of law; wages of convicts; forced labor; measures for the rehabilitation of the individual.*

Кримінально-виконавче законодавство України базується на певних принципах, використовуючи при цьому функції права як вплив на суспільні відносини та поведінку людей. Одним із перших принципів кримінально-виконавчого законодавства є принцип гуманізму. Його сутність полягає в тому, що це насамперед моралістична позиція, яка виявляється у визнанні цінності людини як особистості, поваги до її гідності, основних прав, свобод і законних інтересів. Завданням кримінально-виконавчого законодавства України є визначення принципів виконання кримінальних покарань за допомогою функцій права, які визначають головні напрямки впливу права на суспільні відносини засуджених, гарантії захисту прав, законних інтересів, порядок застосування до них заходів впливу з метою виправлення асоціальної поведінки.

Мета та завдання дослідження полягає в аналізі Закону України «Про внесення змін до Кримінально-виконавчого кодексу України щодо адаптації правового статусу засудженого до європейських стандартів» та визначенні відповідності внесених змін положенням Конституції України.

Питанню організації праці осіб, засуджених до позбавлення волі, в різні часи приділяли увагу такі вчені, як: В. А. Бадира, О. М. Джужа, Т. В. Дуюнова, О. І. Зубков, О. Г. Колб, Л. Г. Крахмальник, М. С. Рибак, В. М. Романов, Ф. Р. Сандуров, А. Х. Степанюк, С. О. Стефанов, М. О. Стручков та інші.

Кожна людина має права від народження. Ще з давніх часів люди прагнули загальної рівності суспільства, тому роль права в житті людини розвивалась згодом у різних формах і напрямах, наповнюючись на різних історичних етапах досконалішим змістом. Визнання та захист прав та свободи людини стало могутнім чинником, критерієм гуманізації та цінності людини у цілому світі. Багатогранну та активну роль у громадянському суспільства відіграє вплив на суспільні відносини через функції права. За допомогою цих функцій держава регулює, підтримує, інформує, наділяє, забезпечує, орієнтує людей з огляну на закони України. Сучасне кримінальне законодавство України засноване на принципі гуманізму та передбачає забезпечення гарантії прав осіб, засуджених до позбавлення волі, та їх захист [1].

© Бондаренко А. І., 2017

Необхідно звернути увагу на те, що оплата праці осіб, засуджених до позбавлення волі, є заходом впливу з метою виправлення особи, який несе в собі користь як для самої особи, оскільки вона має можливість отримувати матеріальні блага і набути право на пенсійне забезпечення, перебуваючи у місці позбавлення волі, так і для економіки нашої держави, оскільки така особа буде відшкодовувати збитки, завдані злочином, та затрати, використані на утримання.

Відповідно до ст. 43 Конституції України, кожна людина має право на працю, яку може обирати вільно. Завдяки праці, особа може здійснювати нормальне існування та проживання. До обов'язку держави входить створення умов для повного здійснення громадянами права на працю, гарантування рівнів можливості у виборі професії та роду трудової діяльності [2].

Згідно зі статтею 21 Конституції України, всі люди рівні та вільні, права та свобода людини є непорушними та невідчужуваними.

Засуджені до позбавлення волі як громадяни України не позбавлені права на працю, яке закріплене у статті 43 Конституції, але внаслідок відбування покарання у виді позбавлення волі це право засуджених певною мірою змінюється та обмежується. Засуджені обмежені у виборі роду праці та виду занятості. Крім цього, Кримінально-виконавчий кодекс України передбачає, що засуджені в місцях позбавлення волі мають право працювати. Також, особи, засуджені до позбавлення волі, позбавляються права на страйк, що регламентується ч. 4 ст. 118 Кримінально-виконавчого кодексу України, що, на мою думку, є способом запобігання сутичок між власниками підприємств та особами, засудженими до позбавлення волі, які працюють на цих підприємствах [3].

Зокрема, у ч. 1 ст. 118 Кримінально-виконавчого кодексу України закріплена норма, відповідно до якої засуджені до позбавлення волі мають право працювати в місцях і на роботах, які визначаються адміністрацією виправного закладу. Наприклад, на підприємствах, майстернях виправного закладу, а також на державних або інших форм власності підприємствах [3].

Ч. 3 ст. 3 Закону України «Про оплату праці» передбачає, що мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників. Тож праця осіб, засуджених до позбавлення волі, має бути оплачуваною [4].

Відповідно до всього вищеперерахованого, можна дійти висновку, що засуджена особа не може бути позбавлена права працювати, а враховуючи положення ст. 95 Кодексу Законів про працю України, – не може бути позбавлена мінімальної заробітної плати [5].

Згідно з ч. 1 ст. 1 Закону України «Про оплату праці», заробітна плата може бути не тільки грошовою винагородою. Це надає роботодавцю можливість розплачуватись зі своїми працівниками не тільки грошима, але й іншими необхідними або можливими засобами, оскільки це не заборонено законом. На мою думку, для оплати праці засудженого до позбавлення волі це є позитивним явищем, адже таким особам заборонено зберігати на території установи виконання покарання гроші або інші цінні речі, але у цих осіб є потреби, які можуть бути задоволені «натуральною» оплатою праці. Наприклад, потреба в одязі, у кращому харчуванні, в деяких послугах тощо [4].

Тому доцільно буде вважати, що обирати способи оплати праці має сама особа, засуджена до позбавлення волі, на власний розсуд, за згодою з роботодавцем, оскільки дане положення не суперечить українському законодавству і навіть покращуватиме умови існування засудженої особи. Адже, згідно з ч. 2 ст. 102 Кримінально-виконавчого кодексу України, режим у виправних закладах має зводити до мінімуму різницю між умовами життя в колонії і на свободі для підвищення відповідальності засуджених за свою поведінку й усвідомлення людської гідності [3].

Підбиваючи загальні підсумки щодо змін, внесених до Кримінально-виконавчого кодексу України, можна відзначити їх позитивну сторону стосовно оплати праці осіб, засуджених до позбавлення свободи, та можливості набуття права на пенсійне забезпечення, оскільки після відбуття покарання особа, яка була засуджена до позбавлення волі, матиме певні матеріальні «запаси», що надасть їй можливість реабілітування та ресоціалізації у повсякденному житті за межами установ відбування покарання.

До того ж час роботи осіб, засуджених до позбавлення волі, зараховується до стажу роботи для призначення трудової пенсії, але, на жаль, нічого не сказано про те, як саме будуть проводитися зарахування до стажу роботи, адже особи, засуджені до позбавлення волі, не мають трудової книжки, тому цей пункт має бути допрацьовано.

Ще однією позитивною рисою може бути те, що держава витрачатиме менше матеріальних ресурсів на утримання засуджених, а самі засуджені своєю працею мають змогу покращити умови утримання.

Негативною рисою внесених до Закону України «Про внесення змін до Кримінально-виконавчого кодексу України щодо адаптації правового статусу засудженого до європейських стандартів» від 08.04.2014 р. змін є те, що стосовно праці засуджених не ведуться записи до трудової книжки, що в подальшому значно ускладнює набуття права на пенсійне забезпечення, оскільки засуджена особа не матиме офіційного підтвердження результатів своєї праці [6].

Тому, спираючись на загальні положення функцій права як засобу впливу на суспільні відносини з боку держави, можна визначити, що основні заходи до засуджених осіб виконуються з принципу гуманізму та виконують виховні та захисні функції права. Внесення змін до Кримінально-виконавчого кодексу України свідчить про те, що умови перебування засуджених набувають кращого стану, адже, завдяки захисній функції права, такі особи не мають почуватися неповноцінними людьми. Можливість внесення змін до закону надала особам, засудженим до позбавлення волі, більше впевненості й усвідомлення, що за умови виправлення вони зможуть повернути повагу та сформувати систему світоглядних, морально-правових, професійних, естетичних та інших цілей і цінностей.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Опанасенков О. І. Правове регулювання праці засуджених до позбавлення волі як засіб їх виправлення: сучасність і перспективи. Питання боротьби зі злочинністю. 2014. Вип. 27. С. 258–266. **2.** Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1129-15. **3.** Кримінально-виконавчий кодекс України від 11.07.2003 р. № 1129-IV. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1129-15/page. **4.** Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95. **5.** Кодекс Законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08. **6.** Про внесення змін до Кримінально-виконавчого кодексу України щодо адаптації правового статусу засудженого до європейських стандартів: Закон України від 08.04.2014 р. №1186-VII. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1186-18.

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ІННОВАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА

УДК 331.1

Бондаренко Є. Ю.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *У статті розглянуто основні аспекти мотивації персоналу інноваційного підприємства. Встановлено, що при управлінні персоналом насамперед необхідно звернути увагу на нематеріальні мотиви до творчої та інноваційної активності робітників, серед яких: похвала, кар'єрний ріст, залучення до управління компанією, вплив через корпоративні цінності компанії, можливість вільного вибору тематики досліджень і розробок чи сфери праці, постійний професійний ріст та розвиток особистості. Визначено, що на кожному етапі інноваційного процесу необхідно застосовувати відповідні мотиви працівників. Запропоновано фактори, що сприяють розкриттю творчих здібностей працівників.*

Ключові слова: *мотивування, інноваційне підприємство, інновація, мотиви персоналу інноваційного підприємства, інноваційна активність персоналу.*

Аннотация. *В статье рассмотрены основные аспекты мотивации персонала инновационного предприятия. Установлено, что при управлении персоналом в первую очередь необходимо обратить внимание на нематериальные мотивы к творческой и инновационной активности работников, среди которых: похвала, карьерный рост, привлечение к управлению компанией, влияние через корпоративные ценности компании, возможность свободного выбора тематики исследований и разработок или сферы труда, постоянный профессиональный рост и развитие личности. Определено, что на каждом этапе инновационного процесса необходи-*

© Бондаренко Є. Ю., 2017

мо применять соответствующие мотивы работников. Предложено факторы, способствующие раскрытию творческих способностей работников.

Ключевые слова: *мотивация, инновационное предприятие, инновация, мотивы персонала инновационного предприятия, инновационная активность персонала.*

Annotation. *The article considers the main aspects of the motivation of the personnel of the innovative enterprise. It has been established that in personnel management, first of all, it is necessary to pay attention to non-material motives for creative and innovative activity of employees, among them: praise, career growth, involvement in company management, influence through corporate values of the company, the possibility of free choice of research and development or sphere subjects labor, constant professional growth and personal development. It is determined that at each stage of the innovation process it is necessary to apply the appropriate motives of employees. The factors promoting disclosing of creative abilities of workers are offered.*

Keywords: *motivation, innovative enterprise, innovation, motivation of personnel of innovative enterprise, innovative activity of personnel.*

Ефективність економіки будь-якого суспільства визначається насамперед якістю наявних трудових ресурсів та способом їх залучення у виробництво, адже основною продуктивною силою є люди з їхніми здібностями та можливостями. Тому в умовах економіки знань і зміни тактики конкурентної боротьби зростає важливість удосконалення управління персоналом інноваційних підприємств як невід'ємного фактору їхнього розвитку. Оскільки мотивація персоналу в умовах інноваційного розвитку підприємства є багатовимірним складним процесом, особливої актуальності набуває комплексне дослідження формування мотиваційного впливу на інноваційний потенціал працівників.

Методологічні основи дослідження мотивації праці були закладені низкою зарубіжних учених, а саме: А. Смітом, Ф. Тейлором, А. Маслоу, Ф. Герцбергом, Е. Мейо та багатьма іншими. Над вирішенням проблеми мотивації персоналу інноваційного підприємства працювали такі зарубіжні вчені, як С. Ананд, Д. Аткінсон, Б. Гройсберг, Д. МакКлеланд, С. Паркер, М. Фінні, А. Шопенгауер та інші. Також різним аспектам даної проблеми присвячено роботи багатьох вітчизняних учених, серед яких: О. Аніщенко, Т. Білорус, Н. Волкова, М. Вороновська, О. Гугул, В. Дикань, Д. Ейтутіс, В. Ільченко та інші. Віддаючи належне науковим розробкам іноземних і вітчизняних дослідників, слід зазначити, що на сьогодні проблема забезпечення вмотивованості працівників інноваційних підприємств розроблена не досить повно і потребує подальших досліджень.

Метою статті є узагальнення теоретичних положень і розробка практичних рекомендацій щодо мотивування персоналу інноваційного підприємства.

З розвитком економічних процесів, поступовим переходом до постіндустріального суспільства, вартість та цінність інтелектуальної складової у капіталі компаній превалює над матеріальними цінностями, а працівники з високим рівнем освіти та інтелектуального розвитку стають більш затребуваними. Мотиви до створення інновацій відрізняються від тих, що наявні при виконанні стандартизованих завдань. Доцільно визначити поняття «інновація» та «інноваційне підприємство» для виявлення ключових індикаторів впливу на систему мотивації залученого персоналу. Згідно зі ст. 3 Закону України «Про інноваційну діяльність», поняття «інновація» трактується як новостворені та вдосконалені конкурентоспроможні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і соціальної сфери [1]. Відповідно до цього ж нормативного акту, інноваційне підприємство – це підприємство, що розробляє, виробляє і реалізує інноваційні продукти і продукцію чи послуги, обсяг яких у грошовому вимірі перевищує 70 % його загального обсягу продукції і послуг. Слід акцентувати, що Законом не передбачено реєстрацію інноваційних підприємств, тому статус «інноваційного» для підприємства на практиці часто є неофіційним.

Діяльність інноваційного підприємства у повному обсязі має комплексний, системний характер і охоплює такі види роботи, як пошук ідей, ліцензій, патентів, кадрів, організацію дослідницької роботи, інженерно-технічну діяльність, яка об'єднує винахідництво, раціоналізацію, конструювання, інформаційну та маркетингову діяльності. Все це створює прогресивні умови для інноваційного розвитку та активізації інноваційних процесів. Тобто на такому підприємстві активно здійснюється комплекс робіт від зародження ідеї, її розроблення і до комерціалізації в умовах конкуренції.

Принципово важливим фактором ефективного управління інноваційним підприємством є формування інноваційної активності його працівників, необхідними складовими якої є освіта, професіоналізм, моральність, творчий потенціал, готовність до інновацій, мотивації досягнень працівників тощо.

Використання інновацій у трудовій діяльності надає їй творчого характеру. Творчість, на відміну від трудової діяльності, не залежить від фізичної потреби, задовольнити яку призначений продукт праці. Базовими рисами

людини, які дають змогу забезпечити високу конкурентоспроможність інноваційному підприємству, є насамперед розуміння потреби пізнання та продукування нових знань.

Сьогодні більшість науковців розглядає інноваційний розвиток з позицій творчої та інноваційної активності найманого працівника, яка має свої характерні особливості [2–5]. За умови всілякої підтримки проявів творчості в роботі висококваліфікований персонал інноваційного підприємства підвищує свою готовність до розроблення та впровадження нововведень. Місце творчої активності серед ключових компетенцій працівника інноваційного підприємства розглядали свого часу П. Друкер, Г. Слезингер, Б. Твісс, П. Самуельсон, Х. Хекхаузен. Вони вважали, що розроблення нових ідей і технологій є проявом творчості у праці, яка є можливою завдяки прояву творчих прагнень, здібностей та підтримці творчих особистостей працівників та їх однодумців.

Отже, для досягнення високих результатів у процесі управління персоналом інноваційного підприємства необхідне детермінування нових характеристик працівника, нової організації діяльності, нової поведінки учасника у процесі діяльності з обов'язковим урахуванням непередбачуваності. Для активного залучення до інноваційної діяльності тих, хто здатен продукувати інноваційні ідеї, вище керівництво організації має розробляти систему відповідних стимулів для працівників функціональних служб і виробничих структурних підрозділів. У разі відповідності стимулів очікуванням працівників, у них формуються мотиви до інноваційної діяльності, результатом чого може бути інноваційний продукт або нове рішення, реалізація яких забезпечить підвищення ефективності функціонування організації. Мотивами інноваційної діяльності вважають: підвищення конкурентоспроможності нових продуктів; розвиток внутрішнього потенціалу підприємства; оптимізація внутрішньої товарної політики підприємства; захоплення нових ринків; збільшення величини грошового потоку; бажання пізнати нове; отримання визнання [6].

Відповідно до особливостей основних мотивів інноваційної діяльності організації та специфіки реалізації того чи іншого інноваційного проекту, формуються мотиви працівників цієї організації. В ідеалі вони мають бути взаємопов'язаними. Для кожного працівника інноваційного підприємства, особливо в умовах економічної нестабільності, буде більшою чи меншою мірою дієвою економічна матеріальна мотивація, а саме: розмір заробітної плати, система надбавок та премій, разові винагороди, доплати тощо. Однак більш специфічними і визначальними стають нематеріальні (моральні) фактори мотивації, оскільки у творчих людей із високим потенціалом набагато вищі вимоги та потреби морального задоволення від роботи та можливості самореалізації під час виконання складних, творчих завдань. До нематеріальних (неекономічних) мотивів належать: влада і впливовість, участь в управлінні; можливість проявити індивідуальність та креативність; самовдосконалення, можливості навчання, тренінги; цікава, змістовна та корисна робота; прийняття цінностей корпоративної культури, вищого управління та лінійного керівника; престижність сфери і/або місця роботи; соціальний пакет; соціальні контакти; визнання заслуг – особисте та публічне; кар'єрне зростання.

Отже, узагальнивши матеріальні та нематеріальні мотиви персоналу інноваційного підприємства, можна зробити висновок, що мотиваційна система заснована на знанні, розумінні та формуванні сукупності мотивів, що формуються під впливом мотивоутворюючих дій. В основі цієї системи є уявлення про сутність мотивації та закономірності поведінки людей в організації під час інноваційної діяльності. З таких позицій пропонуємо власне тлумачення: система мотивування праці персоналу інноваційного підприємства є сукупністю мотиваційних заходів у вигляді стимулів, розроблених з урахуванням відповідних мотивів за допомогою засобів реалізації механізму мотивування та з урахуванням особливостей інноваційної діяльності організації та її інноваційного потенціалу. Мотивування працівників інноваційного підприємства як функція управління має відбуватися таким чином, щоб охоплювати всі етапи інноваційних процесів підприємства. Залежно від стадії продукування інновації, потрібно підбирати різні стимули та орієнтуватися на різні мотиви працівників. На першому етапі можна застосувати надбавки, доплати, премії, разові винагороди, пільги (що є матеріальними мотивами), участь у нарадах підприємства, похвалу, підвищення за посадою через призначення відповідальних за інновації, право самостійного вибору напряму досліджень, вплив через корпоративні цінності, вплив через залучення до управління (нематеріальні мотиви). Зазначені мотиви сприятимуть формуванню прагнення пізнання нового, нейтралізації впливу кризових явищ, підвищенню іміджу підприємства на ринку, розвитку внутрішнього потенціалу, отриманню визнання, забезпеченню успіху інноваційної діяльності, уникненню майбутніх помилок, забезпеченню актуальності та корисності інноваційної діяльності.

Для другого етапу рекомендуємо застосування таких матеріальних мотивів, як надбавки, доплати, премії, разові винагороди. При цьому до нематеріальних мотивів варто віднести: похвалу, вплив через корпоративні цінності, вплив через залучення до управління, дисципліну праці, самостійний вибір методу впровадження інновацій, сприяння колективній праці. Як результат, очікується зниження ресурсомісткості продукту, рівня витрат, поява потенційних інвесторів, покращення якісних характеристик продукції, покращення умов праці, поглиблення інноваційної діяльності, втілення знань.

Отже, проведене дослідження дає можливість зробити наступні висновки. Діяльність інноваційного підприємства характеризується високим ступенем невизначеності, нерегламентованості у часі, непрогнозованості резуль-

татів праці, вимагає самостійності, відповідальності та неабияких здібностей у працівників. Відповідно, система мотивів до праці в такому середовищі буде відмінною. При управлінні персоналом інноваційного підприємства слід сконцентруватися на нематеріальних мотивах до праці, а також, що надзвичайно важливо, постійному професійному рості та розвитку особистості тощо.

Можливості самореалізації та участі у постановці цілей стають вирішальними в діяльності працівника інноваційного підприємства. У подальших дослідженнях визначеної проблеми необхідним є вивчення та вдосконалення методичного інструментарію забезпечення процесу мотивації персоналу інноваційного підприємства.

Науковий керівник – докт. екон. наук, доцент Мартиненко М. В.

Література: 1. Про інноваційну діяльність: Закон України від 04.07.2002 р. № 40-IV. *Урядовий кур'єр.* № 143. С. 2–4. **2.** Вороновська М. Система мотивів і стимулів інноваційної діяльності машинобудівного підприємства. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка».* 2010. № 682. С. 36–40. **3.** Кузьмін О. Є., Пащенко І. Н., Чернобай Л. І., Босак А. О. Економіка інноваційного підприємства: навч. посібник. Львів: Вид-во НУ «Львівська політехніка», 2009. 456 с. **4.** Запель С. В. Система мотивування інноваційної діяльності працівників як фактор успіху в управлінні інноваційними проектами. *Науковий вісник НЛТУ України.* 2013. №. 4. С. 222–233. **5.** Колот А. М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань. *Економічна теорія.* 2007. № 2. С. 3–13. **6.** Азаренкова Г. М., Босак О. В., Гирик О. С. та ін. Управління персоналом в умовах економіки знань: монографія. Київ: УБС НБУ, 2011. 406 с.

PURPOSES AND CLASSIFICATION OF BUSINESS PLANS

УДК 338.2

Borokh K. V.

The 4-th year student
of the management and marketing faculty of KhNEU S. Kuznets

Annotation. *The article examines the essential characteristics of the business plans defined by their contrast to the strategic plan and functional purpose. Also the classification of business plans, characterized by completeness and scientific validity.*

Keywords: *business plan, business planning, purposes of business plan, classification of business plans.*

Анотація. *У статті досліджено сутнісні характеристики бізнес-планів, визначено їхню відмінність від стратегічного плану та функціональне призначення. Також розглянуто класифікацію бізнес-планів, що відрізняється повнотою і науковою обґрунтованістю.*

Ключові слова: *бізнес-план, бізнес-планування, цілі бізнес-плану, класифікація бізнес-планів.*

Аннотация. *В статье исследованы сущностные характеристики бизнес-планов, определены их отличие от стратегического плана и функциональное назначение. Также рассмотрена классификация бизнес-планов, отличающаяся полнотой и научной обоснованностью.*

Ключевые слова: *бизнес-план, бизнес-планирование, цели бизнес-плана, классификация бизнес-планов.*

© Borokh K. V., 2017

Because of the changes in the economic situation in the country, leaders are forced to resort to search models and forms of planning to ensure maximum efficiency of decisions. Much of the success of the business lies in the ability to achieveits goals, which depend on various factors.

Researches in the field of business planning were conducted by many scholars [4], in the writings of which the business plan is considered as the strategy and tactics of successful development of companies. In this area a lot of attention can be paid to the works of Y. N. and D. Y. Lopuhinyh, I. I. Ushakov, Y. V. Selivanova, G. K. Lopushinsky, A. N. Petrov, V. A. Bandurin, V. A. Chub and others. In each of the conducted research the authors offer various models of business plans and methods of their development, but they all agree on one thing – there is no universal model of a business plan suitable for any functioning enterprise.

The purpose of this article is to conduct a detailed analysis of the characteristics of business planning, and identify the main differences between a business plan and the strategic plan, as well as define that hasty decisions, lack of development of strategic projects and programmes increase the risks.

Such a thing as business planning acquired a popularity. This concept is a management activity aimed at maintaining the compliance between the company's goals and its capabilities to achieve competitive advantages [2].

At the present rate of changes in the economy, business planning is the management function, which is the process of choosing the organization's goals and ways of achieving them, and provides the foundation for all enterprise activities or for the set of actions aimed on implementation of a certain project. The company, which does not consider the purpose of planning its activities, can become an object of planning by other, more nimble entrepreneurs to achieve the goals of someone else. Almost all promising areas require the infusion of external investment flows and therefore in this situation the company needs a business plan.

In the economic literature there are different approaches to defining the essence and purpose of the business plan. Each definition reflects a different side of business planning. From their analysis it follows that the business plan [3]:

- is a standard document, which provides a concept of the business project and evaluation of the effectiveness of its implementation;
- is a complex document containing a number of interconnected sections, reflecting all sides of the business project (technical, economic, commercial, organizational, social and environmental);
- is a document which defines the degree of viability and stability of enterprises in conditions of competition;
- is a document specifying the business perspective in the form of quantitative and qualitative indicators.

In the economic literature and economic practice business plan and strategic plan are interrelated, but it is important not to confuse them.

The same as the strategic plan of the enterprise (organization), the business plan covers a sufficiently long period of time – from 3 to 5 years, and sometimes higher. However, between these types of plans, there are several important differences [5]:

1) The strategic plan includes the goals of an organization, a business plan is only one that is associated with the creation of a new business or developing an existing.

2) The strategic plan includes different types of strategies, and the business plan is focused only on the development.

3) Strategic plans are plans with a growing time horizon and constant adjustment. A business plan has clearly defined time-frame, p after which work on a business project completed.

4) The strategic plan is created for your own use, and the business plan often to find sources of financing, i.e. external investors and creditors.

5) In business plan functional components (production plan, marketing, etc.) has much more importance than in the strategic plan.

A business plan can help to make a justification for each item of the strategic plan that need financial resources for its implementation [1]. The reare eight types of reasons for company:

1. A business plan for a company itself (enough realistic idea that you need to open the case).
2. The business plan for the loan (more and more banks require entrepreneurs business plan, for a final decision on the loan).
3. Business plan for attraction of investors (namely the business plan is the main way in determining the big idea for the investor).
4. Business plan for alliance with a foreign enterprise (sound document gives confidence to the partner in the severity of your case).
5. The business plan for making conclusion of a major contract.

6. Business plan for attracting new employees (a clear view of the future potential, gives a future employee confidence in the prospects and stable wages).

7. The business plan is to merge with another company (the opportunity to see the advantages and disadvantages of collaboration).

8. Business plan for reorganization proceedings (assistance in choosing the correct concept and awareness of goals and specific tasks).

Not only the beginner but also the experienced businessman need to understand the future in the financial, intellectual, human and material resources, as well as sources to carry out the intended purpose. Success in business cannot be achieved without a clear plan of their activities, analysis of information and its opportunities. The business plan can be developed for young enterprise, as well as existing for its development.

So, it can be concluded that any organization sooner or later faces with the business planning of its activities. The firm may not be confident in its present and the future, also it can't anticipate the changes it may encounter. That is why planning can help to reduce the uncertainty and risk.

Supervisor – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor Kotlyk A. V.

Literature: 1. Бандурин А. В., Чуб Б. А. Бизнес-план как основной инструмент обоснования, формирования и реализации стратегии организации. URL: http://www.6hm.eduhmao.ru/info/1/4340/35038. **2.** Любамова Т., Мясоедова Л., Грамотенко Т. и др. Бизнес-план: учеб.-практ. пособие. М.: Книга-сервис, 2004. 96 с. **3.** Бизнес-план: Методические материалы/под. ред. Н. А. Колесниковой, А. Д. Миронова. М.: Финансы и статистика, 2011. 256 с. **4.** Лапыгин Ю. Н., Лапыгин Д. Ю. Бизнес-план: стратегии и тактика развития компании: практ. пособие. М.: ОмегаЛ, 2009. 350 с. **5.** Ляско В. И. Стратегическое планирование развития предприятия: учеб. пособие. М., 2005. 288 с.

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

УДК 330.322:334.711

Борох А. Ю.

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

Анотація. *Проблема управління інвестиційною діяльністю на підприємстві набула надмірної гостроти внаслідок того, що відсутній структурований механізм управління інвестиціями і залучення інвесторів. Підвищення інвестиційної привабливості підприємства залежить від правильності вибору заходів для залучення потенційних інвесторів управлінцями.*

Ключові слова: *інвестиційна привабливість, інвестиції, інвестор, критерії інвестиційної привабливості.*

Аннотация. *Проблема управления инвестиционно деятельностью на предприятии приобрела чрезмерную остроту в силу того, что отсутствует структурированный механизм управления инвестициями и привлечения инвесторов. Повышение инвестиционно привлекательности зависит от правильности выбора мероприятий для привлечения потенциальных инвесторов управленцами.*

© Борох А. Ю., 2017

Ключевые слова: *инвестиционная привлекательность, инвестиции, инвестор, критерии инвестиционно привлекательности.*

Annotation. *The problem of management of investment activity at the enterprise has acquired excessive severity due to the fact that there is no structured mechanism for managing investments and attracting investors. The increase in investment attractiveness depends on the correct choice of measures to attract potential investors by managers.*

Keywords: *investment attractiveness, investments, investor, criteria of investment attractiveness.*

У сучасних умовах обмеженості власних ресурсів підприємства потребують грошових надходжень від інвесторів. Для зміцнення інвестиційного потенціалу підприємств необхідно підвищити їхню інвестиційну привабливість з урахуванням умов і факторів зовнішнього і внутрішнього середовищ. Саме тому на даному етапі розвитку економіки зростає актуальність науково-теоретичних досліджень і практичних розробок у сфері формування високої інвестиційної привабливості господарюючого суб'єкта.

Метою роботи є визначення шляхів підвищення інвестиційної привабливості підприємства в сучасних умовах господарювання. Інвестиційна привабливість країн, міст, регіонів ретельно досліджена, але дотепер немає єдиної теоретичної і методологічної бази для вивчення інвестиційної привабливості підприємства. Дана тема актуальна, оскільки ця галузь інвестиційної привабливості потребує систематизації існуючих підходів до вивчення та аналізу інвестиційної привабливості підприємств.

Дану проблему досліджувало багато таких зарубіжних і вітчизняних учених, як К. В. Балдін [1], В. М. Гриньова [2], Д. О. Єндовицький [3], Л. В. Леонова [4], І. В. Разумов [5], Н. Ю. Трясіцина [6], але конкретні шляхи підвищення інвестиційної привабливості підприємства не були виявлені.

Інвестиційна привабливість підприємства – це певна сукупність характеристик його виробничої, а також комерційної, фінансової, деякою мірою управлінської діяльності та особливостей того чи іншого інвестиційного клімату, за результатами якого роблять висновок щодо доцільності та необхідності здійснення у нього інвестицій [1].

До критеріїв інвестиційної привабливості організації для інвестора можна віднести: 1) частку ринку; 2) стан і технологічний рівень виробничого потенціалу; 3) рівень спеціалізації та кваліфікації персоналу; 4) конкурентоспроможність; 5) розмір матеріальних і нематеріальних активів; 6) стійкість фінансового становища організації (платоспроможність, джерела фінансування, ступінь залежності від кредитних ресурсів) [3; 6].

Втім, головним критерієм для інвесторів є висока рентабельність підприємства [1]. Для фінансування проектів за допомогою зовнішніх інвесторів організації необхідно проводити заходи, які підвищать інвестиційну привабливість підприємства. Для цього потрібно оновлювати і вдосконалювати обладнання, оновлювати асортимент продукції, модернізувати технологію виробництва, впроваджувати новий стиль управління, покращувати імідж компанії. Тобто головною метою для залучення інвестора є підвищення ефективності діяльності підприємства і поліпшення його репутації.

Оцінка інвестиційної привабливості повинна здійснюватися у два етапи. Перший етап – розрахунок інтегрального показника за кожним підприємством окремо на підставі фінансової та бухгалтерської звітності; другий етап – корегування інтегрального показника, розрахованого на першому етапі з урахуванням впливу результатів фінансово-господарської діяльності та ризиків діяльності підприємства [3]. Для визначення ймовірних заходів щодо підвищення інвестиційної привабливості слід провести відповідну експертизу і діагностику на підприємстві. Діагностика дозволяє визначити наявність потенціалу і ресурсів у організації для проведення різних заходів, встановити інвестиційні ризики, розкрити сильні і слабкі сторони організації, а також вибрати заходи для підвищення інвестиційної привабливості. Діагностика проводиться за наступними напрямками: фінансова, виробнича, інвестиційна, організаційно-управлінська, комерційна діяльність підприємства [6]. За всіма напрямками визначаються ділянки, що потребують додаткового втручання, показуються ризики, а також слабкі сторони, створюється комплекс заходів у всіх напрямках, що дають можливість підвищити ефективність діяльності підприємства та інвестиційну привабливість [2].

Для підвищення інвестиційної привабливості підприємство може вжити таких заходів: 1) бізнес-планування; 2) формування кредитної історії; 3) здійснення заходів щодо реструктуризації (реформування) [3].

За підсумками проведення аналізу стану підприємства визначається подальша стратегія розвитку, а також складається комплекс заходів, орієнтований на підвищення інвестиційної привабливості.

Стратегія дає можливість керівнику оцінити поточну ситуацію на підприємстві, показати інвестиційну привабливість компанії. Для інвестора стратегія показує, як підприємство бачить свої довготривалі перспективи, це більш важливо для інвесторів, які планують тривалі інвестування.

Після створення довготривалої стратегії та розвитку підприємство може розпочати бізнес-планування. У бізнес-плані слід детально розглянути всі критерії діяльності, підтверджуючи розрахунками необхідний обсяг інвестицій, і скласти схему фінансування. План грошових потоків, розрахований у бізнес-плані, дає можливість ін-

вестору оцінити здатність підприємства повернути позикові кошти, а також передбачити, чи зможе підприємство виплатити відсотки [4].

Важливим фактором для інвесторів є кредитна історія організації, оскільки вона дає можливість побачити досвід підприємства з освоєння зовнішніх інвестицій і виконання зобов'язань перед інвесторами і кредиторами.

Найбільш важким заходом щодо підвищення інвестиційної привабливості підприємства є проведення реструктуризації. Можна виокремити три основні напрями, за якими підприємство може провести реструктуризацію [2; 4; 5]:

– реформування акціонерного капіталу. При виконанні даного заходу слід переглянути структуру капіталу, розглянути варіант реорганізації підприємства. Внаслідок цих дій зросте керованість підприємства;

– зміна організаційної структури і методів управління. Важливим компонентом розвитку підприємства є розумний менеджмент. Грамотне управління всіма процесами підвищує рентабельність підприємства;

– реформування виробництва. Підприємство має регулярно модернізувати обладнання та вдосконалювати процес виробництва.

Також до способів підвищення інвестиційної привабливості підприємства можна віднести управління власним капіталом.

Управління власним капіталом – це перш за все аналіз і оптимізація всіх внутрішніх складових компанії. Для поліпшення інвестиційної привабливості і закріплення отриманих результатів слід оптимізувати якісні фактори, які впливають на величину власного капіталу.

Інвестиційна привабливість посідає важливе місце в життєдіяльності підприємства, тому слід приділяти значну увагу підвищенню рівня факторів, які оцінює інвестор. Організації потрібно взяти за основу регулярний моніторинг і коригування інвестиційної привабливості, це дозволить залучити інвесторів, підвищити рівень рентабельності та ефективності системи управління. Реалізація таких заходів приведе до прискорення процесу залучення додаткових ресурсів, збільшення їх обсягів і зниження їх вартості.

Отже, підготовка підприємства до продажу або до залучення інвестицій – є чітко визначеним і складним процесом. Організація може сформувати сукупність заходів для підвищення інвестиційної привабливості, виходячи зі своїх характерних особливостей і сформованої кон'юнктури ринків капіталу. Необхідно зазначити, що дані заходи не потребують значних матеріальних витрат, а результатом їх здійснення, крім власне збільшення інтересу інвесторів до компанії, також є підвищення ефективності її роботи.

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

Література: 1. Балдин К. В., Рукосуев А. В., Передеряев И. И. и др. Инвестиционное проектирование: учебник. М.: Дашков и К, 2014. 366 с. **2**. Гриньова В. М., Коюда В. О., Лепейко Т. І. та ін. Інвестиційний менеджмент: навч. посібник. Харків: ІНЖЕК, 2004. 368 с. **3.** Єндовицький Д. О. Комплексний аналіз і контроль інвестиційної діяльності. М.: ФіС, 2009. 400 с. **4.** Леонова Л. В. Методика оцінки інвестиційної привабливості підприємств – виконавців інвестиційних проектів. Київ: ІДТА, 2009. 67 с. **5.** Разумов І. В. Реструктуризація діяльності на підприємстві. Фінанси і кредит, 2011. 60 с. **6.** Трясіцина Н. Ю. Комплексна оцінка інвестиційної привабливості підприємств. *Економічний аналіз.* 2011. № 18. С. 5–8.

THE RELATIONSHIP BETWEEN PARTICIPANTS OF E-COMMERCE

UDC 339.5

Boianovska V.

The 1-st year student
of the management and marketing faculty of KhNEU S. Kuznets

Annotation. *This article is dedicated to the e-commerce, defining its participants and analyzing of their relationship. In the article is presented morphological analysis the term "e-commerce" and its basic definitions.*

Keywords: *e-commerce, e-business, business activity, e-commerce participants, promotion.*

Анотація. *Ця стаття присвячена електронній комерції, визначенню її учасників та аналізу їх відносин. У статті представлений морфологічний аналіз терміну «електронна комерція» та його основні визначення..*

Ключові слова: *електронна комерція, електронний бізнес, ділова активність, учасники електронної комерції, просування.*

Аннотация. *Эта статья посвящена электронной коммерции, определению ее участников и анализу их взаимосязи. В статье представлен морфологический анализ термина «электронная коммерция» и его основные определения.*

Ключевые слова: *электронная коммерция, электронный бизнес, деловая активность, участники электронной коммерции, продвижение.*

Electronic business (E-business) is conducting any business activity in global telecommunication networks, particularly the Internet [2]. It is clear that electronic business has a much wider field, and that e-commerce is part of e-business. As e-business, in this understanding, is not as developed as its integral part, the definition of e-commerce electronic business is very problematic (Tab. 1).

Table 1

Morphological analysis of the term "e-commerce"

Author	Definition	Keyword(s)
V. Tsaryov [8]	E-Commerce is any transaction that is carried out through a computer network in which the ownership or right of use of the product or service has been transferred from one person to another.	transaction
L. Klymovich [3]	E-commerce is the speed, availability, connection, exchange of goods, services and information through the network	exchange
I. Urish [7]	E-commerce is the technology for making commercial transactions and the management of production processes with the use of electronic means of data exchange	technology
N. Shahovalov [9]	E-commerce means all forms of business transactions where interaction between parties is done electronically instead of physical exchanges or direct physical contact, and in which the ownership or right of use of the product or service is passed from one person to another.	transaction
R. Clarke [6]	Electronic commerce is usefully defines as: the conduct of commerce in goods and services, with the assistance of telecommunications and telecommunication-based tools	the conduct

There is currently no common approach to the understanding of the concept of "electronic commerce". Each author in accordance with the accumulated experience interprets it at its discretion. Most authors that explore the theme of electronic commerce agree that e-commerce is the speed, availability, connection, exchange of goods, services and information through the network [3, p. 95]. Also it is widely believed that e-commerce is the technology for making commercial transactions and the management of production processes with the use of electronic tools of data exchange [1, p. 235].

In general, e-commerce develops in the following areas we can see it on the Table 2 [5, p. 20].

© Boianovska V., 2017

E-commerce is a crucial ingredient of e-business. E-business has four main phases of use: marketing, production, sales and payments, and the degree of use of information and communication technologies and systems serves as a measure by which a business may be considered electronic. The degree of utilization of telecommunication technologies is determined by using the global Internet as a tool for the organization of a common information space of e-business.

Table 2

Areas of e-commerce

Areas	Description
B2B (business-to-business)	the interaction of businesses with each other;
B2C (business-to-customer)	the interaction of businesses with consumers;
G2C (government-to-customer)	interaction of state bodies with citizens of the country;
G2B (government-to-business)	interaction of state bodies with business companies;
C2C (customer-to-customer)	interaction between users;
C2B, G2G, C2G, G2B	includes the same participants, differ only in the nature of their interaction.

All the information is stored on web servers – computers that are owned by organizations involved in Internet services. Access to information is provided upon requests from programs browsers network clients.

Promotion e-commerce the Internet provides access to maximum number of customers and their varied preferences and provides the opportunity for customers to enter their orders in the enterprise management system.

E-commerce can be divided into the following categories [9, p. 56]:

– business-to-business (B2B). This area includes all levels of interaction between companies. This may be the special technology and standards electronic data interchange such as EDI;

– business-to-consumer (B2C). The basis of this direction is e-retail trade;

– business-to-administration (B2A). The interaction of business and administration includes business communications of commercial structures with public organizations ranging from local authorities and to international organizations;

– consumer-to-administration (C2A). This direction is the least developed, but has a fairly high potential, which can be used for organization of interaction between government agencies and consumers, especially in the social and tax fields;

– consumer-to-consumer (C2C). This type means the possibility of interaction of consumers to exchange commercial information. It can be an exchange of experiences of purchasing a product, experience exchange interaction with a particular firm and more.

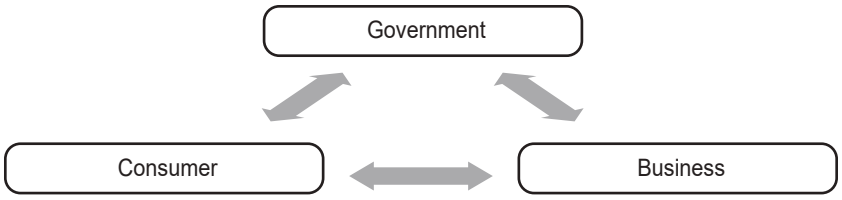

Fig.1. **The relationship between participants of e-commerce**[4]

The Internet, as the most developed global computer network, has created potentially the largest and most dynamic markets. With the development of the Internet, the first commercial and financial transactions in the World Wide Web was carried out between suppliers and end users, in other words between business and consumers. Now in Ukraine e-Commerce-type B2C has the most widespread becoming. E-Commerce Business-to-Consumer (B2C) is the electronic Commerce between consumers and firms. B2C e-Commerce over the past years since the outbreak reached the greatest development. First of all, the reason for this was the rapid growth of the number of end-users of the Internet, and therefore the expansion of e-Commerce markets. Since 1995, the number of people who had access to the Internet has doubled almost every year and reached more than 400 million people at the end of 2000.

The second reason for the rapid development of B2C is the development of technologies that allowed carrying out electronic transactions. It is technologies such as electronic payment systems, security systems and the like. B2C e-Commerce has created new opportunities not only for information and telecommunication industries but also for all other sectors of the economy. The basis for the development of B2C has become the Internet, because it provided low cost access

to the network, compared to expensive private business networks and opened access to the widest possible audience. B2C became the cradle of the United States.

Supervisor – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor Mazorenko O. V.

Literature: 1. Ілляшенко С. М., Іванова Т. Є. Проблеми і перспективи просування продукції вітчизняних підприємств Internet. *Вісник Одеського національного університету.* Серія: Економіка. 2015. Т. 20. Випуск 1, 2. С. 101–107. **2.** Ілляшенко С. М. Сучасні тенденції застосування інтернет-технологій у маркетингу. *Маркетинг і менеджмент інновацій.* 2011. № 4. С. 64–74. **3.** Климович Л. Электронная коммерция в интернационализации предпринимательской деятельности. *Бел. журн. междунар. права и междунар. отношений.* 2008. № 1. С. 95–99. **4.** Отношения между участниками электронной коммерции. URL: http://studopedia.su/2_49174_modeli-otnosheniy-mezhdu-uchastnikami-protsessa-elektronnoy-kommertsii.html. **5.** Плескач В. Л., Затонацька Т. Г. Електронна комерція: підручник. Київ: Знання, 2007. 535 с. **6.** Тургунов М. Партизанские продажи. Как увести клиента у конкурентов. М.: Альпина Паблишер, 2013. 200 с. **7.** Уриш И. В., Климченя Л. С. Современные информационные технологии в электронной торговле. *Опыт и проблемы реализации менеджмента и маркетинга:* тез. докл. междунар. семинара. Минск: БГЭУ, 2011. С. 235–237. **8.** Царьов Р. Ю. Електронна комерція: навч. посібник. Одеса: ОНАЗ ім. О. С. Попова, 2010. 112 с. **9.** Шаховалов Н. Н. Интернет-технологии в туризме: учебн. пособие. Барнаул: Изд-во АлтГАКИ, 2007. 251 с.

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ ТА ЇХ МАРКЕТИНГУ НА РИНКУ МЕДИКАМЕНТІВ ТА МЕДИЧНИХ ПОСЛУГ

УДК 339.138:614.2(477)

Бурма В. В.

Студент 3 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *У зв'язку з розвитком ринкових відносин і світової глобалізації виникає необхідність дослідження суб'єктів господарювання та їхньої маркетингової діяльності. Метою дослідження є обґрунтування необхідності обов'язкового ведення соціально-відповідального бізнесу на ринку медичних послуг і медикаментів, а також ефективного державного контролю суб'єктів господарювання.*

Ключові слова: *медикаменти та медичні послуги, якість продукції, відповідальність суб'єктів господарювання, соціальна відповідальність, фармацевтичний ринок.*

Аннотация. *В связи с развитием рыночных отношений и мировой глобализации возникает необходимость исследования субъектов хозяйствования и их маркетинговой деятельности. Целью исследования является обоснование необходимости обязательного ведения социально-ответственного бизнеса на рынке медицинских услуг и медикаментов, а также эффективного государственного контроля субъектов хозяйствования.*

Ключевые слова: *медикаменты и медицинские услуги, качество продукции, ответственность субъектов хозяйствования, социальная ответственность, фармацевтический рынок.*

Annotation. *In connection with the development of market relations and global globalization, there is a need to research business entities and their marketing activities. The purpose of the study is to substantiate the need for compulsory*

© Бурма В. В., 2017

conduct of socially responsible business in the market of medical services and medicines, as well as effective state control of business entities.

Keywords: *medicines and medical services, product quality, responsibility of business entities, social responsibility, pharmaceutical market.*

Соціально-відповідальний маркетинг є важливою частиною сучасного суспільства. Вперше саме Ф. Котлер аналізував необхідність застосування соціального маркетингу для розвитку компанії та значення такого виду маркетингу для іміджу та бренду підприємства. У визначенні вченого, вирішальним виступає саме комунікаційний фактор. Він вважав, що соціальний маркетинг виконує роль спілкування з людьми, яке веде до засвоєння ними нових поглядів. Котлер визначив, що зміна позиції підприємства змушує змінювати власну поведінку людей, що впливає на рішення тієї соціальної проблеми, до якої вони залучені. Він зазначав, що соціально-відповідальний маркетинг несе збільшення добробуту для суспільства, але не вказував критерії, за якими можна будувати висновки щодо відповідальності підприємства [1].

Втім, сучасні автори вже чітко визначають поняття соціальної відповідальності та критерії її функціонування. Так, П. А. Орлов зазначає, що соціальна відповідальність суб'єктів господарювання полягає в забезпеченні комфортних, безпечних умов праці і гідної її оплати для персоналу, розвитку соціальної інфраструктури, в недопущенні ухилення від сплати податків, у забезпеченні належної охорони навколишнього середовища, а також у икористанні соціально-відповідального маркетингу. Суб'єкти господарювання мають дотримуватись державних нормативних актів, не бути залученими до корупційних схем, не здійснювати шахрайської діяльності, а також не продавати продукцію, яка буде шкідливою для здоров'я [2].

Т. М. Савіна теж виокремлює критерії, за якими можна робити висновки про підприємство. Такими показниками будуть: висока якість товарів і послуг, висока якість обслуговування покупців, турбота підприємства про своїх співробітників, екологічна безпека діяльності, повне та своєчасне інформування покупців про ризики, встановлення вищих вимог, ніж вимагає законодавство, високі етичні норми підприємства [3].

Наразі одним із найпопулярніших інструментів соціально-відповідального маркетингу є спонсорство чи благодійність.

Втім, такі методи можуть бути лише способом замилювання очей суспільству тим, що підприємство може випускати та реалізовувати неякісну продукцію та товари. Концепція соціально-відповідального маркетингу має бути на першому місці для кожного підприємця, а надто в тих галузях, що пов'язані зі здоров'ям громадян будь-якої держави.

Так, аналізуючи ринок медикаментів та медичних послуг, слід зазначити, що в Україні зареєстровано близько 13 тис. найменувань лікарських засобів, що охоплюють практично всі фармакотерапевтичні групи. На жаль, на ринку України є ліки, аналоги яких не випускаються в нашій державі. На внутрішньому ринку понад 30 % ліків в ампулах, таблетках, упаковках – вітчизняного виробництва [4].

Аналізуючи сучасний світовий та український ринок медичних послуг та препаратів, потрібно назвати країни-лідери з експорту цієї продукції. Так, за даними світової обсерваторії економічної складності, до списку лідерів з продажу та постачання лікарських препаратів відносять: Німеччину, США, Швейцарію, Францію, Італію, Люксембург та Англію. Що стосується імпорту цих товарів в Україну, то найбільшими постачальниками на національний ринок будуть: Німеччина, Угорщина, Франція, Австрія, Росія та Індія [5].

Такі показники експорту та імпорту свідчать про невисокий рівень конкурентоспроможності нашої держави, адже вона більше імпортує, ніж сама виробляє медичні продукти.

Взагалі в Україні створена багаторівнева система контролю якості ліків, починаючи з надходження препарату на ринок України, – реєстрація та післяреєстраційний нагляд за лікарськими засобами: система контролю за складом лікарських засобів, які надходять на ринок через Державну інспекцію з контролю лікарських засобів, а також відстеження побічних дій та ефективності ліків через систему фармаконагляду, в межах якої у кожній області працюють представники фармакологічного центру зі збирання та обробки відповідної інформації. Ця система визнана ВООЗ, і Україна є повноправними членом системи світового моніторингу ліків у сенсі побічних реакцій [6].

Держлікслужба України спільно зі Службою безпеки України повинні проводити роботу щодо випадків викриття неліцензійних складів і ліній з виробництва неякісної продукції.

Взагалі будь-яка діяльність підприємців має базуватися на концепції соціально-відповідального маркетингу.

У сучасних умовах підприємствам все складніше надавати споживачам неправдиву рекламну інформацію, чинити негативний вплив на навколишнє середовище, обмежувати права своїх працівників, адже такі практики прямо негативно впливають на їхні репутацію та прибуток. А ось надаючи підтримку зацікавленим сторонам, компанія може отримувати вигоду у вигляді лояльності клієнтів і підвищення вартості бренду [7].

Незважаючи на те, що сфера медицини є значущою ділянкою для суспільства, деякі підприємці не беруть до уваги соціальну важливість своєї діяльності. Тобто такі суб'єкти господарювання зневажливо ставляться до суспільства та, бажаючи збільшити свої прибутки, йдуть на незаконні дії. Негативні приклади можуть бути виявлені як в Україні, так і у світі.

Так, згідно з публікацією Міністерства охорони здоров'я України, у 2014 р. в Харківській області Держлікслужба України тимчасово заборонила обіг лікарського засобу «КАРСИЛ» та лікарського засобу «ФЕСТАЛ®». Лікарські таблетки «КАРСИЛ» мали невідповідні стандартам ознаки та характеристики, а відрізнити від оригіналу їх можна було за зовнішнім виглядом, а саме: на боковому ребрі упаковки фальсифікованого лікарського засобу, де наведено інформацію про виробників, наявна орфографічна помилка у слові «Севтополис» (в оригінальному зразку зазначено – «Севтополіс»). А також у фальсифікованих зразках у наведеній інформації щодо лікарського засобу за допомогою шрифту Брайля, а саме: у слові «Карсил®» літера «Л» та у слові «Таблетка» літера «Т» не відповідають особливостям шрифту [8].

Реалізатори, виробники та постачальники цих товарів безвідповідально поставилися до наслідків використання пігулок на здоров'я людей. Даний випадок міг призвести до безлічі летальних випадків через те, що продукція була зовсім без лікарських властивостей і, навпаки, могла лише погіршувати стан здоров'я.

Однією з важливих відмінних рис медичної сфери є її повсякденний конфлікт між соціальною та економічною ефективністю. Наприклад, витрати на надання послуг невиліковному хворому з економічної позиції можуть бути неефективними, якщо пацієнт не може оплатити своє лікування, з медичного погляду, витрати також будуть низькоефективними, оскільки хворобу неможливо вилікувати. Проте з точки зору соціальної ефективності, такого роду витрати набувають особливого значення і мають цілком певний результат – підвищення моральності і соціальної відповідальності суспільства.

Через високу соціальну значущість медичної праці соціальна ефективність має бути поставлена на перше місце, медична – на друге, а економічна – на третє. Втім, для окремого медичного закладу або лікаря приватної практики як для самостійно господарюючого суб'єкта, протиріччя в даних видах ефективності будуть виникати неодноразово і можуть бути гострими.

Існують випадки, коли суспільна потреба і бажання підприємця заробити гроші не збігаються. Тому суспільство через яскраву та успішну рекламну кампанію може стати жертвою невідповідальної маркетингової діяльності.

Так, на ринках України серед 13 тис. препаратів можуть бути представлені й ті, які не несуть у собі лікарських властивостей, а мають лише ефект плацебо, коли споживач, купуючи товар, сам собі вселяє надію на зцілення. А підприємцю залишається лише проводити постійну рекламну діяльність, аби його недіюча продукція користувалася попитом у споживача.

Прикладом сумнівних лікарських засобів є «Арбідол». Це препарат, винайдений за часів СРСР(саме за це деякі люди вважають, що препарат має лікувальні властивості), але Всесвітня організація охорони здоров'я цей препарат ніколи не визнавала лікарським засобом. Можливо тому клінічні випробування препарату, тобто випробування на людях, проводилися лише в країнах СНД та в Китаї.

Ще одним прикладом є «Ессенціале». Аналоги «Ессенціале» продаються під назвами: «Ессенціале форте», «Ессенціале Н», «Ессенціале форте Н». Препарат активно рекламується на телебаченні і популяризується лікарями, які отримують за це чималі гроші від фармацевтичних компаній. Він, як і інші гепатопротектори, призначений захищати печінку. Але під час наукових досліджень позитивної дії від його прийому не виявилося. Більш того, якщо у людини є гострий або хронічний гепатит, то прийом «Ессенціале» викликає посилення застою жовчі й активізує запальний процес у печінці. Тобто фактично розрекламований «Ессенціале» має не лікувальні властивості, а є харчовою добавкою сумнівної дії.

«Пірацетам», як і інші ноотропні препарати, відомий тільки в країнах колишнього СРСР. Ефективність з моменту винаходу так і не довели, зате небажаних побічних ефектів багато: порушення психіки, тривожність, судоми, безсоння. У розвинених країнах й дотепер не зареєстрований як лікарський засіб [9].

Отже, на ринку України існує безліч ліків, які насправді не допомагають людям, а навпаки лише можуть завдавати шкоди. Так, відомий дитячий лікар Є. Комаровський на базі свого досвіду вважає, що частка фальсифікованих ліків у нас становить 50 % у кращому випадку, а це є загрозою національній безпеці.

Ще одним негативним прикладом соціальної загрози є той факт, що Державний комітет України з питань технічного регулювання та споживчої політики (Держспоживстандарт) – центральний орган виконавчої влади України – існував з 2002 по 2011 рр. У травні 2011 р. указом Президента Держспоживстандарт було ліквідовано. На його базі створено Державну інспекцію України з питань захисту прав споживачів. На жаль, публікації Держспоживінспекції про якість реалізованих ліків аптеками, а також товарів іншими суб'єктами господарювання практично припинилися, тобто фактично призупинилися перевірки підприємців [10].

Стосовно світового досвіду, негативні приклади зневаги до суспільства є й у розвинених країнах. Так, суспільно-небезпечними є наступні компанії.

Британська фармацевтична компанія «GlaxoSmithKline» визнала себе винною в шахрайстві та приховуванні даних про безпеку продукту і погодилася сплатити рекордний в історії США штраф у 3 млрд дол. Штат компанії складає 96,5 тис. осіб і має представництва у понад 100 країнах. «GlaxoSmithKline» звинувачувалася в просуванні на американському ринку антидепресанту «Paxil» та інших ліків, не затверджених до застосування в США, а також у незаконному впливі на лікарів з метою спонукання їх до призначення своїх препаратів.

Ще одним прикладом суспільно-невідповідального маркетингу буде те, що у 2011 р. світову популярність здобув скандал навколо неякісних жіночих протезів для збільшення грудей, вироблених французькою компанією «PolyImplantProthese» (PIP). Компанія щорічно виробляла близько 100 тис. протезів, з яких понад 80 % експортувалося в 65 країн світу. Засновник компанії Жан-Клод Мас визнав, що шахрайство почалося з 2001 р., коли 75 % силікону, дозволеного для виробництва протезів, стали замінювати вдесятеро дешевшим силіконом промислового призначення. Це забезпечувало компанії додатковий прибуток близько 1 млн євро на рік. На початку 2010 р Французьке державне агентство санітарної безпечності продуктів охорони здоров'я (Afssaps), яке діє з 1998 р., прийняло рішення про зняття протезів PIP з ринку. Наприкінці 2010 р. компанію було ліквідовано.

На даний час у світі налічується 400 – 500 тис. жінок, які повинні пройти операцію з видалення грудних протезів PIP, що вже розірвалися або є загроза, що це відбудеться найближчим часом.

Негативні риси маркетингу притаманні кожній державі світу. Ми бачимо, що навіть у розвинених країнах наявні приклади небезпечної діяльності підприємств, які призводять до шкоди здоров'ю людей.

На прикладах України та світу можна побачити, що підприємці, які, в першу чергу, повинні дбати про якість продукції, лише користуються довірливістю людей та продають неякісні товари. Суспільна небезпека виявляється у тому, що люди завдають шкоди тими препаратами, які, навпаки, мають допомагати.

Аналіз сучасної діяльності суб'єктів господарювання дозволив зробити такі висновки. Необхідно забезпечити соціально-відповідальну діяльність суб'єктів господарства на ринку медикаментів і медичних послуг в Україні та в світі. Етичний маркетинг в охороні здоров'я повинен відрізнятися різноманіттям цілей, які не вичерпуються прибутком. Такі цілі мають бути пов'язані саме з вирішенням соціальних проблем і покращенням якості продукції.

Підвищити рівень соціально-відповідального маркетингу можна завдяки більш ефективному державному контролю. Суб'єкти господарювання не завжди можуть сумлінно виконувати свою роботу та приносити максимальну користь для людей.

Підвищенням якості продукції та сервісів має бути зацікавлений саме державний апарат. Без ефективного державного регулювання підприємці можуть все більше вдаватися до нелегальних методів ведення бізнесу для того, аби збільшити свої прибутки. А тому країни, які не мають жорсткого державного контролю стосовно суб'єктів господарювання, приречені на збільшення загрози національній безпеці та зниження рівня як економічного, так і суспільного розвитку держави.

Науковий керівник – докт. екон. наук, професор Орлов П. А.

Література: 1. Котлер Ф. Основы маркетинга. М.: Прогресс, 1990. **2.** Орлов П. А. Социальная ответственность субъектов хозяйствования и их маркетинга в свете глобального экономического кризиса: состояния и основные факторы повышения. *Маркетинг і менеджмент інновацій.* 2016. № 3. С. 42–43. **3.** Савина Т. Н. Анализ критериев оценки социально-ответственного поведения бизнеса. *Национальные интересы: приоритеты и безопасность.* 2016. № 3. С.108–109. **4.** Державний реєстр лікарських засобів України. URL: http://www.drlz.com.ua/. **5.** Where does Ukraine import Packaged Medicaments from? The observatory of economic complexity. URL: http://atlas.media.mit.edu/en/visualize/tree_map/hs92/import/ukr/show/3004/2015/. **6.** Ринок лікарських засобів/КОНТРОЛЬ ЛІКАРСЬКИХ ЗАСОБІВ. Міністерство охорони здоров'я України. URL: http://moz.gov.ua/ua/portal/liki.html. **7.** Кумар Н. Маркетинг как стратегия. М.: Претекст, 2008. 342 с. **8.** Публікації. Міністерство охорони здоров'я України. URL: http://www.moz.gov.ua/ua/portal/pre_20141119_1.html. **9.** Онлайн-видавництво «Мед. обозреватель». URL: https://www.obozrevatel.com/health/diseases/kak-farmatsevtyi-obmanyivayut-ukraintsev-top-fejkovyih-lekarstv.htm. **10.** Орлов П. А. Важнейшие факторы масштабного повышения социальной ответственности субъектов хозяйствования и их маркетинга для эффективного социально-экономического развития стран. *Економіка розвитку.* 2017. № 3. С. 28–29.

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 398.43:005.332.4

Вергун Т. В.

Студент 4 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто сутність конкурентоспроможності сільськогосподарського підприємства, а також методичне забезпечення аналізу конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств. Обґрунтовано напрями підвищення конкурентоспроможності вітчизняних сільськогосподарських підприємств і можливості розширення збуту їх продукції для отримання прибутку.*

Ключові слова: *сільське господарство, конкурентоспроможність, прибуток, збут.*

Аннотация. *Рассмотрена сущность конкурентоспособности сельскохозяйственного предприятия, а также методическое обеспечение анализа конкурентоспособности сельскохозяйственных предприятий. Обоснованы направления повышения конкурентоспособности отечественных сельскохозяйственных предприятий и возможности расширения сбыта их продукции для получения прибыли.*

Ключевые слова: *сельское хозяйство, конкурентоспособность, прибыль, сбыт.*

Annotation. *The essence of the competitiveness of an agricultural enterprise, as well as the methodological support of the analysis of the competitiveness of agricultural enterprises, is considered. The directions of increasing the competitiveness of domestic agricultural enterprises and the possibility of expanding the marketing of their products for profit are justified.*

Keywords: *agriculture, competitiveness, profit, sales.*

Проблематика конкурентоспроможності посідає одне з центральних місць у економічному аналізі різних видів господарської діяльності. Насамперед це пов'язано з об'єктивним зростанням міжнародної та внутрішньої конкуренції протягом кількох останніх десятиліть.

Сільське господарство – це галузь, яка в Україні може ефективно розвиватися, оскільки є необхідні географічні і кліматичні умови для її розвитку та попиту на її продукцію. Вона забезпечує 20 % валового внутрішнього продукту країни. Але конкуренція є однією з основних тенденцій розвитку ринкового середовища сільськогосподарських підприємств [1].

У наш час термін «конкурентоспроможність» все частіше можна зустріти в науковій літературі. Теоретико-методичні основи дослідження «конкуренції підприємств» є предметом уваги багатьох учених-економістів, а саме: М. Портера [2], Г. Азоєвої [3], Г. Хамела [4], Ф. Хайєка [5]. Але чимало питань потребують подальшого дослідження, насамперед, з'ясування економічного змісту поняття конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств.

Метою дослідження є вдосконалення методичного забезпечення оцінки конкурентоспроможності сільськогосподарського підприємства. Поняття «конкурентоспроможність сільського господарства» має свою специфіку, трактування цього терміну в своїх працях О. Нужна [6] та М. Малік [6] пояснюють так – це наявність конкурентних переваг, тобто унікальних активів, якими володіє підприємство, для змоги вести боротьбу з конкуренцією та перемагати їх на ринках сільськогосподарських послуг та продукції, максимально задовольняти потреби покупця шляхом аналізу структури ринку, швидко реагувати на зміну його кон'юнктури та більш ефективно використовувати земельні ресурси. Але забезпечення конкурентоспроможності аграрних підприємств не обмежується використанням тільки земельних ресурсів. У сільського господарства своя специфіка виробництва яка полягає в значній залежності від тривалого циклу виробництва, природних ресурсів, погодних умов тощо.

Мета аналізу постає в знаходженні шляхів підвищення конкурентоспроможності сільськогосподарського підприємства. Процес формування конкурентоспроможності являє собою сукупність економічно-організаційних заходів щодо приведення виробничих програм випуску продукції певного обсягу, асортименту та якості у відповідність з наявним виробничим потенціалом. Одним із головних чинників формування конкурентоспроможності є максимальне використання конкурентних переваг.

Методику аналізу конкурентоспроможності продемонструємо на прикладі агрофірми ТОВ «Надія». Це сільське господарство продає свою продукцію на території України. В районі, де територіально знаходиться підпри-

© Вергун Т. В., 2017

ємство, 24 аграрних фірми, в Харківській області їх 250. Всі вони збувають однотипну продукцію і є конкурентами між собою.

Для оцінки рівня конкурентоспроможності було розглянуто динаміку зміни товарообігу.

За проаналізованими показниками загального обсягу реалізованої власно виробленої продукції за 2011–2017 рр., підприємство ТОВ Агрофірма «Надія» має показники, зображені графічно на рис. 1. За статистичними даними, рівень продажу падає, це зумовлено як несприятливими кліматичними умовами для вирощення зернових культур, так і рівнем конкуренції.

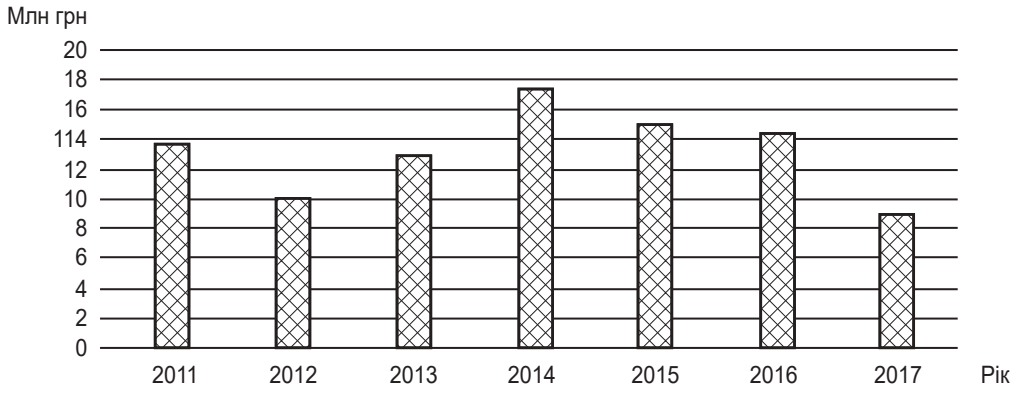

Рис. 1. **Динаміка реалізованої продукції за 2011–2017 рік**

При перегляді балансу було помічено значний зріст матеріальних витрат агрофірми ТОВ «Надія», чим було зумовлене рішення розрахувати показник матеріаловіддачі, щоб дізнатися зміну прибутку на одиницю витрат за такими даними (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка матеріаловіддачі в ТОВ «Надія»

Показники	2016 рік	2017 рік	Абсолютне відхилення	Темп зростання %
Матеріальні затрати, тис. грн (МЗ)	15 263	27 290	+12 027	178,8
Товарообіг, тис. грн (ТО)	27 107	36 439	+9128	134,42
Матеріаловіддача (Мо)	1,78	1,33	-0,45	74,72

$$Мо = ТО / МЗ;$$

$$Мо(2016) = 27\ 107 / 15263 = 1,78;$$

$$Мо(2017) = 36\ 439 / 27\ 290 = 1,33;$$

$$\Delta Мо = 1,33 - 1,76 = 0,45.$$

Мало місце непропорційне зростаня затрат відносно до отриманого доходу, оскільки отримано з однієї гривні матеріальних затрат -1,33, що менше на 0,45 відносно до попереднього періоду. Аналіз впливу факторів на рівень товарообігу здійснюється з використанням методу ланцюгових підстановок:

$$ТО = Мо \times МЗ;$$

$$ТО(\Delta Мо) = \Delta Мо \times МЗо = (-0,45)\ x\ 15263 = -6\ 868,35 \text{ тис. грн};$$

$$ТО(\Delta МЗ) = Мо1 \times \Delta МЗ = (1,33)\ x\ 12027 = 15\ 905,01 \text{ тис. грн}.$$

В результаті аналізу було виявлено резерви зростання товарообігу за рахунком збільшення матеріаловіддачі.

Якщо зменшити матеріальні витрати, рівень яких залежить від зміни ціни на сировину, то це приведе до зростання товарообігу та, як наслідок, збільшить конкурентоспроможність.

Отже, для підвищення конкурентоспроможності продукції в Агрофірмі ТОВ «Надія» треба звернути увагу на цінову перевагу, для забезпечення якої собівартість як базова величина ціни повинна формуватися за низьковитратним принципом. Для цього потрібно за рахунок удосконалення галузевої структури суб'єктів господарювання, впровадження більш науково обґрунтованої спеціалізації та концентрації виробництва, підвищення виробничого потенціалу, продуктивності праці і ефективного використання ресурсів за вимогами ринку.

Зокрема, для отримання більшого прибутку підприємству бажано вийти на світовий ринок, адже це вигідно для сфери цієї діяльності, оскільки сільське господарство залишається єдиною галуззю, яка має позитивне сальдо

зовнішньої торгівлі, тобто більше експортує, ніж імпортує. Якщо не доведеться конкурувати з міськими сільськогосподарськими підприємствами, це забезпечить йому подальший розвиток.

Категорія конкурентоспроможності підприємства є однією із важливих економічних характеристик і вагомим чинником рівня міцності економічного стану підприємства. Агрофірмі ТОВ «Надія» слід звернути увагу на: реконструкцію виробничого сегмента агропромислового комплексу з метою підвищення його технічного рівня й ефективності роботи; підтримку раціональних кроків для збільшення конкурентних переваг у виробників; налагодження взаємовигідних зв'язків між виробниками та вітчизняними переробниками сільгосппродукції для підвищення конкурентоспроможності галузі в цілому.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мішин О. Ю.

Література: 1. Отенко І. П., Мішин О. Ю., Мішина С. В. Аналіз у галузях виробництва та послуг: навч. посіб. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2013. 324 с. **2.** Портер М. Международная конкуренция. М.: Международные отношения, 2001. 307 с. **3.** Азоєва Г. Л. Конкуренція: аналіз,стратегія і практика. М.: Центр економіки і маркетингу, 1996. **4.** Хамел Г., Прахалад К. Конкуренция за будущее. Создание рынков завтрашнего дня. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес!, 2004. 512 с. **5.** Хайек Ф. Познание, конкуренция и свобода. СПб.: Пневма,1999. 288 с. **6.** Малік М. Й., Нужна О. А. Конкурентоспроможність аграрних підприємств: методологія і механізми: монографія. Київ: Інститут аграрної економіки, 2007. 270 с.

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ТА АУДИТУ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА

УДК 657:657.6:658.14/.15

Віннікова А. В.

Магістрант 2 року навчання
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто організацію обліку та аудиту фінансових ресурсів акціонерного товариства. Визначено структуру фінансових ресурсів підприємства. Запропоновано підходи до формування статутного капіталу акціонерного товариства. Вирішено актуальне питання обліку та аудиту акціонерних товариств щодо співвідношення розміру чистих активів і статутного капіталу.*

Ключові слова: *фінансові ресурси, бухгалтерський облік, аудит, організація, акціонерне товариство, фінансова звітність.*

Аннотация. *Рассмотрена организация учета и аудита финансовых ресурсов акционерного общества. Определена структура финансовых ресурсов предприятия. Предложены подходы по формированию уставного капитала акционерного общества. Решен актуальный вопрос учета акционерных обществ по соотношению раз мера чистых активов и уставного капитала.*

Ключевые слова: *финансовые ресурсы, бухгалтерский учет, аудит, организация, акционерное общество, финансовая отчетность.*

Annotation. *The organization of accounting and audit of financial resources of the joint-stock company is considered. The structure of financial resources of the enterprise is determined. Approaches to the formation of the authorized*

© Віннікова А. В., 2017

capital of the joint-stock company are proposed. The current issue of accounting for joint-stock companies was resolved by the ratio of the size of net assets and authorized capital.

Keywords: *financial resources, accounting, audit, organization, joint-stock company, financial statements.*

На даний момент у нашій країні функціонує значна кількість акціонерних товариств, їхня діяльність регламентована давно створеними нормативними документами. Так, на перший погляд, усі питання щодо їхньої діяльності вже давно вирішені і законодавчо прописані. Проте це лише на перший погляд. У процесі діяльності підприємств виникають різні питання, які на даний момент є ще не вирішеними. Такі невирішені питання є і в сфері обліку та аудиту фінансових ресурсів акціонерних товариств.

Удосконаленням обліку та аудиту фінансових ресурсів підприємств акціонерної організаційно-правової форми власності займалися як провідні іноземні, так і вітчизняні вчені-економісти. До вітчизняних науковців, які зробили значний внесок в удосконалення обліку та аудиту акціонерних товариств, слід віднести: Ф. Ф. Бутинця, М. Т. Білуху, М. М. Мосійчука, І. В. Орлова, В. С. Рудницького та інших. Найбільш відомі зарубіжні науковці, які займалися цим питанням, – Е. А. Аренс, Р. Додж, Дж. К. Лоббек, Я. В. Соколов, В. П. Суйц.

Метою даного дослідження є розгляд і пошук рішень щодо актуальних питань, які допоможуть удосконалити організацію обліку та аудиту фінансових ресурсів акціонерного товариства.

Фінансові ресурси підприємства складаються з власного та залученого капіталів, що використовуються для формування активів, виробничої і фінансової діяльності підприємства. Фінансові ресурси, що відображені у пасиві балансу, є джерелами формування активу. Фінансові ресурси і грошові кошти підприємства пов'язані тим, що грошові кошти є матеріальним вираженням фінансових ресурсів [1].

На основі вивчених матеріалів автором було визначено структуру фінансових ресурсів підприємства (рис. 1).

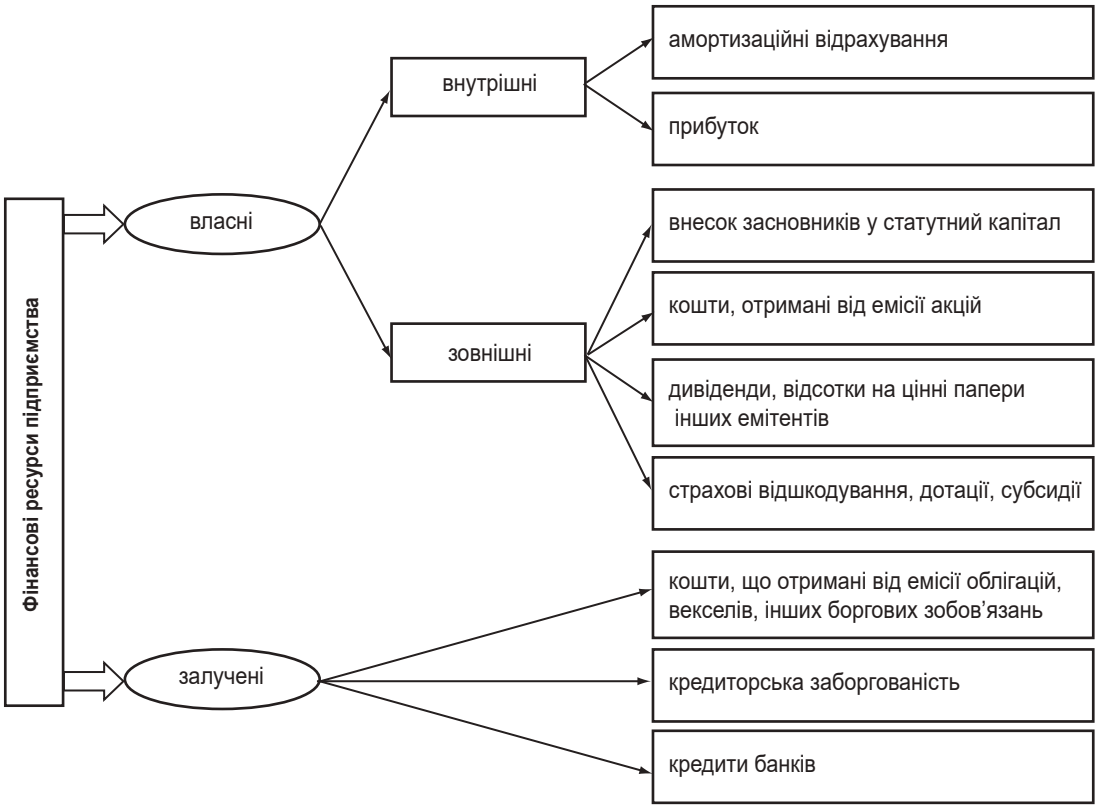

Рис. 1. **Структура фінансових ресурсів підприємства**

Фінансові ресурси підприємства складаються з власних та залучених коштів. Власні кошти підприємства формуються з власного капіталу, тобто його частини в активах, що залишається після вирахування зобов'язань. До власних джерел фінансування підприємства належать: зареєстрований капітал, валовий прибуток і дохід, амортизаційні відрахування. Залучені кошти підприємства складаються з суми кредитів, мобілізованих коштів на фінансовому ринку, пайових та інших внесків [1]. Отже, буде доцільно розглянути організацію обліку та аудиту фінансових ресурсів, тобто пасиву балансу як джерел формування активів підприємства.

Бухгалтерський облік елементів власного та залученого капіталів з періоду, коли було введено національні стандарти та Інструкцію № 291 [2], на перший погляд є цілком вивченим, проте це не зовсім так. Спеціалісти не досить повно розглянули питання щодо відображення формування статутного капіталу. На даний момент, враховуючи накопичений досвід, є доцільним удосконалення практики бухгалтерського обліку – формування статутного капіталу акціонерного товариства.

Власний капітал формується відповідно до норм чинного законодавства та організаційно-правової форми підприємства. Порядок формування статутного капіталу акціонерного товариства визначається Законом України «Про господарські товариства» [3], де йдеться про те, що акціонерним є товариство, статутний капітал якого складається з певної кількості акцій однакової номінальної вартості і яке відповідає за зобов'язаннями тільки своїм майном. Отже, щоб створити акціонерне товариство, засновникам необхідно оголосити про створення акціонерного товариства, здійснити підписку на акції, провести установчі збори і державну реєстрацію.

Потенційні акціонери під час підписки зобов'язані внести на рахунок засновників не менше 10 % вартості акцій, на які вони є підписаними. Потім вони отримують письмове зобов'язання про продаж відповідної кількості акцій. До дня скликання установчих зборів акціонери, у випадках, коли всі акції акціонерного товариства розподіляються між засновниками, повинні внести не менше 50 % номінальної вартості акцій.

На першому етапі, коли тільки реєструється інформація про випуск і підписку на акції та залучаються кошти засновників і передплатників, існування самого акціонерного товариства є невизначеним, бо підпискою може бути не покрито 60 % загальної кількості акцій. Адже, відповідно до ст. 30 Закону України «Про господарські товариства», якщо на етапі підписки незатребуваними залишаються більше 40 % загальної кількості акцій, то акціонерне товариство вважається нестворeним. Отже, розмір статутного капіталу залишається невизначеним, поки відбувається реєстрація інформації про випуск і підписки на акції [3].

З метою вдосконалення пропонуємо не робити відображення 10 % і 50 % внесків потенційних акціонерів традиційним записом: *Д*-т 46 «Неоплачений капітал» та К-т 40 «Зареєстрований капітал», бо, згідно з чинним законодавством України, облік статутного капіталу акціонерного товариства починається як облік капіталу з моменту фактичного розміщення акцій. Тому, поки не зареєстровано звіт про проведення підписки на акції та проведення установчих зборів акціонерів, на якому вирішується створення товариства і встановлюється розмір статутного капіталу, внески потенційних акціонерів слід відображати на рахунку 68 «Розрахунки за іншими операціями», субрахунок 685 «Розрахунки з іншими кредиторами», на підставі укладених договорів за кожним учасником (засновником) окремо. На дату здійснення внеску (не менше 10 % вартості підписаних акцій або 50 % номінальної вартості акцій) потрібно зробити відповідний бухгалтерський запис (табл. 1) [4].

Таблиця 1

Приклад кореспонденції при здійсненні внесків

№ п.п.	Д-т	К-т	Сума, грн
1	10 «Основні засоби»	685 «Розрахунки з іншими кредиторами»	3300
2	12 «Нематеріальні активи»	685 «Розрахунки з іншими кредиторами»	2500
3	14 «Довгострокові фінансові інвестиції»	685 «Розрахунки з іншими кредиторами»	1000
4	20 «Виробничі запаси»	685 «Розрахунки з іншими кредиторами»	850
5	30 «Каса»	685 «Розрахунки з іншими кредиторами»	4200
6	31 «Рахунки в банках»	685 «Розрахунки з іншими кредиторами»	2400
7	35 «Поточні фінансові інвестиції»	685 «Розрахунки з іншими кредиторами»	1200

Після проведення установчих зборів і реєстрації випуску акцій та капіталу товариства, відображається формування статутного капіталу на фактичну суму розміщених акцій. Це оформлюється таким записом: *Д*-т 46 «Неоплачений капітал», К-т 40 «Зареєстрований капітал». Відтак, після реєстрації зареєстрованого капіталу змінюються відносини між передплатниками і товариством. Тобто попередні внески потенційних акціонерів переходять із складу заборгованості до складу власного капіталу акціонерного товариства. Такі зміни відображаються в обліку записом: *Д*-т 685 «Розрахунки з іншими кредиторами», К-т 46 «Неоплачений капітал», тобто списуються поточні зобов'язання товариства на зменшення заборгованості передплатників як акціонерів за неоплачені акції.

Всі наступні надходження учасників акціонерного товариства зменшують їх заборгованість за акції, на які вони підписалися. Подальша оплата за акції буде відображатися традиційним записом: *Д*-т «Рахунки активів», К-т 46 «Неоплачений капітал».

Важливим питанням обліку і аудиту акціонерних товариств є співвідношення розміру чистих активів і статутного капіталу. Відповідно до статті 155 Цивільного кодексу України [5], якщо вартість чистих активів акціонерного товариства є меншою від статутного капіталу після закінчення фінансового року, тоді цьому товариству

необхідно зробити оголошення про зменшення свого статутного капіталу та здійснити реєстрацію змін до статуту у визначеному порядку. А коли вартість чистих активів товариства стає меншою за мінімальний розмір статутного капіталу, що встановлений нормативними документами, тоді товариство підлягає ліквідації.

На нашу думку, якщо, наприклад, аналіз даних синтетичного обліку, фінансової звітності підприємства за 2016 р. показує наявність чистих активів сумою 4893,0 тис. грн, а розмір статутного капіталу 5000,0 тис. грн, аудитору слід було б в аудиторському висновку написати, що порушено статті Цивільного кодексу України, та рекомендувати підприємству зменшити зареєстрований капітал на суму 107 тис. грн чи збільшити розмір чистих активів, наприклад, провівши індексацію основних засобів чи зменшивши довгострокові і поточні зобов'язання. Проте контролюючі органи України не розробили механізму примусової зміни статутного капіталу акціонерних товариств.

Отже, в реальному житті дуже рідко здійснюють добровільне зменшення капіталу, хоча аналіз фінансової звітності показує, що потрібно проводити детальний фінансовий аналіз статей балансу для того, щоб виконувалися вказані раніше вимоги нормативних документів.

Підвівши підсумки, можна сказати, що наведені вдосконалення стосовно організації ведення обліку на етапі формування статутного капіталу та здійснення аудиту фінансових ресурсів щодо співвідношення розміру чистих активів і статутного капіталу буде доцільно використовувати акціонерним товариствам у своїй діяльності. Це дозволить їм покращити свою систему бухгалтерського обліку та здійснювати діяльність відповідно до законодавства України. На нашу думку, це є дуже важливим, оскільки без чіткої організації бухгалтерського обліку, яка буде підходити для конкретного підприємства, неможливо досягти значного успіху в діяльності. А порушуючи законодавство, можна отримати значні штрафи. Тому ми вважаємо, що наші вдосконалення для акціонерних товариств будуть доречними.

Науковий керівник – канд. екон. наук, професор Петряєва З. Ф.

Література: 1. Григораш Т. Ф., Губенко Я. Я., Панич К. В. Формування джерел фінансових ресурсів підприємства та управління ними. *Молодий вчений.* 2014. № 11 (14). С. 54–56. **2.** Інструкція про застосування плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань та господарських операцій підприємств і організацій: Затверджено Наказом МФУ. 1999. № 291. **3.** Про господарські товариства: Закон України. *Відомості Верховної Ради України.* 1991. № 1576-XII. **4.** Положення (стандарти) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»: Затверджено Наказом МФУ. 2013. № 73. **5.** Цивільний кодекс України. *Відомості Верховної Ради України.* 2003. № 435-IV. Ст. 155.

ОЦІНКА ФІНАНСОВИХ МОЖЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ ВИЗНАЧЕННЯ ВАРТОСТІ БІЗНЕСУ

УДК 658.14/.17

Віннікова А. В.

Магістрант 2 року навчання
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто сутність фінансових ресурсів як основи фінансових можливостей підприємств. Наведено переваги та недоліки підходів, за допомогою яких можна визначити вартість бізнесу. Визначено*

© Віннікова А. В., 2017

фінансові можливості молокопереробних підприємств за допомогою інтегрованого показника вартості бізнесу.

Ключові слова: *фінансові можливості, вартість бізнесу, методи оцінки, інтегрований показник, молокопереробні підприємства, розвиток.*

Аннотация. *Рассмотрена сущность финансовых ресурсов как основы финансовых возможностей предприятий. Приведены преимущества и недостатки подходов, с помощью которых можно определить стоимость бизнеса. Определены финансовые возможности молокоперерабатывающих предприятий с помощью интегрированного показателя стоимости бизнеса.*

Ключевые слова: *финансовые возможности, стоимость бизнеса, методы оценки, интегрированный показатель, молокоперерабатывающие предприятия, развитие.*

Annotation. *The essence of financial resources as a basis of financial possibilities of enterprises is considered. The advantages and disadvantages of approaches with which you can determine the value of a business are presented. The financial possibilities of dairy processing enterprises are determined using an integrated business value indicator.*

Keywords: *financial opportunities, business value, valuation methods, integrated indicator, milk processing enterprises, development.*

Для вітчизняних підприємств дуже важливо в умовах нестабільності та мінливості ринкового середовища країни адекватно оцінювати рівень своїх фінансових можливостей та раціонально розпоряджатися власними ресурсами. Від ефективності використання фінансових ресурсів залежить фінансовий стан підприємства: платоспроможність, фінансова стійкість, ліквідність. Належна наявність фінансових ресурсів забезпечує виконання фінансових зобов'язань перед бюджетом, банками, страховими та іншими організаціями, а також, за умови вдалого управління, збільшує фінансові можливості розвитку підприємства.

Питання сутності й оцінки фінансових можливостей підприємства досліджували у своїх роботах такі провідні вчені: І. А. Бланк, С. Б. Довбня, І. З. Должанський, П. В. Пузирьова, О. С. Федонін, Е. Ю. Терещенко, Л. І. Федулова та інші. Аналізом проблем використання практичних підходів до оцінки вартості бізнесу займалися Т. Коллер, Т. Коупленд, М. Міллер, Дж. Стюарт, Дж. Харвей, О. Кириченко, П. Круш, Я. Маркус, С. Панков.

Метою даного дослідження є розгляд підходів до оцінки фінансових можливостей розвитку підприємств молокопереробної галузі на базі визначення вартості їх бізнесу.

Грошові кошти, що є у розпорядженні підприємства на постійній або тимчасовій основі, називаються фінансовими ресурсами. Власні фінансові ресурси (власний капітал) підприємства – це ресурси, що залучені на постійній основі. Вони забезпечують економічну стабільність та розвиток підприємства, поглинають можливі збитки, які є результатом підприємницьких ризиків. Власні фінансові ресурси формуються засновниками при створенні підприємства. В процесі діяльності вони можуть як збільшуватися, так і зменшуватися. Це залежить від успішності діяльності підприємства. Якщо підприємство успішно здійснює свою діяльність, то сформовані фінансові ресурси зростають та забезпечують збільшення активів підприємства, розвиток діяльності і, як наслідок, економічне зростання господарюючого суб'єкта. Якщо ж підприємство не досить вдало здійснює свою діяльність, воно стає збитковим і має заборгованість перед кредиторами. В такій ситуації власний капітал частково можна використати для розрахунку за зобов'язаннями перед кредиторами і для того, щоб зберегти фінансову стійкість і кредитоспроможність підприємства [1].

Отже, від стану фінансових ресурсів залежать фінансові можливості підприємства, тобто його подальший розвиток чи занепад.

Визначення фінансових можливостей здійснюється на основі розрахунку вартості діючого бізнесу. Для того, щоб розрахувати вартість бізнесу на практиці, аналітики використовують різні методи оцінки, що ґрунтуються на таких підходах: дохідний підхід; порівняльний підхід; витратний підхід [2].

При дохідному підході вартість підприємства оцінюється з позиції отримання в результаті комерційної діяльності майбутніх доходів. Тобто цей підхід залежить від перспектив підприємства. Проблемою цього підходу є прогноз майбутніх доходів. Адже розрахувати достатньо точний (достовірний та обґрунтований) майбутній дохід компанії на практиці досить складно.

Дохідний підхід показує можливість бізнесу мати прибуток у майбутньому та теперішню вартість об'єкта, виходячи з очікуваних доходів у майбутньому. Витратний підхід, на відміну від дохідного, розглядає вартість об'єкта оцінки на сьогодні з позиції витрат на його створення у минулому.

З позицій витратного підходу вартість підприємства розраховується шляхом переоцінки ресурсів, які було витрачено на створення даного бізнесу, відтак, вартість визначається як сума вже понесених витрат. Для розрахунку при цьому використовують дані балансу на дату оцінки. Популярними методами витратного підходу є метод чистих активів і метод ліквідаційної вартості фірми.

Перевагою цього підходу є можливість визначити балансову вартість компанії незалежно від прибутковості її діяльності. Адже для розрахунків є достовірна інформація і для вітчизняної економіки є традиційним використовувати витратні методи для оцінки вартості бізнесу. Проте, коли компанія починає активно розвиватися, не досить коректно застосовувати методи оцінки, які використовують лише ретроспективні дані та не враховують перспективи розвитку – майбутній прибуток [3].

Порівняльний підхід базується на аналізі цін і пропозицій подібних компаній з відповідним коригуванням відмінностей між об'єктами порівняння і об'єктом оцінки.

Основна перевага порівняльного підходу – простота у використанні та статично обґрунтовані розрахунки, які забезпечують отримання достовірних даних, придатних для застосування в інших підходах. Проте цей підхід можна використовувати тільки за наявності активного ринку. Головним недоліком порівняльного методу є те, що він потребує внесення поправок, переважна частина яких впливає на достовірність результатів. Причому дані не завжди є порівнюваними.

Крім того, використовувати порівняльний підхід можна лише якщо доступна різностороння фінансова інформація не тільки по підприємству, що оцінюється, але й по його аналогам, які відібрані оцінювачем у процесі аналізу. На жаль, в Україні дуже важко отримати реальну інформацію щодо інших підприємств, тому це значно ускладнює застосування даного методу [4].

З метою вдосконалення пропонуємо для встановлення адекватної вартості підприємницького бізнесу застосувати інтегрований показник вартості, розрахунок якого базується на використанні принципів як дохідного, так і витратного підходів, що дозволить врахувати більший спектр інформації. Даний показник можна розрахувати за формулою:

$$IPV = \left(\sqrt{\frac{FR_n}{i} \times A} \right) \times d, \quad (1)$$

де IPV – інтегрований показник вартості бізнесу;

FR_n – фінансовий результат (чистий прибуток) у звітному періоді n;

i – темп приросту фінансового результату;

A – балансова вартість, розрахована методами витратного підходу;

d – динаміка фінансового результату.

Застосування дохідного підходу в даній формулі полягає в тому, що розраховується коефіцієнт приросту фінансового результату:

$$d = \frac{FR_n}{FR_{n-1}}, \quad (2)$$

де FR_{n-1} – фінансовий результат (чистий прибуток) у попередньому періоді (n–1).

Це дозволяє збільшити спектр об'єктів оцінки і робить її більш придатною для визначення вартості аналізованих підприємств [5].

Динаміка фінансового результату характеризує темпи зміни капіталу за декілька останніх періодів, тобто прогнозує можливу динаміку розвитку фірми. Для більш точного аналізу доцільно враховувати динаміку показника капіталу не менш ніж за 4–6 років. В результаті проведених досліджень спочатку було розраховано коефіцієнт зміни балансового капіталу підприємств молочної галузі, які продають свою продукцію в Харківській області (табл. 1) [6].

Таблиця 1

Коефіцієнт зміни балансового капіталу підприємств

Рік	Підприємство		
	ПрАТ «Куп'янський МКК»	ПАТ «Молочний Альянс»	ПрАТ «Чугуївський молочний завод»
2013/2012	0,36	0,01	0,14
2014/2013	0,62	0,29	1,40
2015/2014	1,15	1,14	0,46
2016/2015	0,65	1,78	1,28

Щоб даний розрахунок був адекватним, розглянуто три підприємства молокопереробної галузі України. Проте і в даному методі є недоліки. Так, неможливо оцінити підприємства в тому випадку, якщо значення темпу приросту фінансового результату дорівнює або більше одиниці. При такому збігу обставин знаменник формули (1) дорівнюватиме нулю, або буде від'ємним числом, що робить оцінку недостовірною. Втім, на наших підприємствах такого збігу обставин не було, тому було визначено вартість підприємств у 2013–2016 роках (табл. 2).

Таблиця 2

Вартість підприємства (тис. грн)

Рік	Підприємство		
	ПрАТ «Куп'янський МКК»	ПАТ «Молочний Альянс»	ПрАТ «Чугуївський молочний завод»
2013	64583,75	8,27	35,53
2014	122788,45	642,98	230,45
2015	133977,90	5841,70	301,51
2016	43234,56	18945,36	1372,83

Отже, вартість ПрАТ «Куп'янський МКК» зростала до 2015 р., проте в 2016 р. вона зменшилась. Вартість ПАТ «Молочний Альянс» стабільно зростає. На ПрАТ «Чугуївський молочний завод» також спостерігаємо поступове збільшення вартості бізнесу. Тому, якщо оцінювати дані підприємств з конкуруючої позиції, можна сказати, що найбільшу вартість бізнесу в 2016 р. має ПрАТ «Куп'янський МКК». Тобто це підприємство має більше фінансових можливостей для розвитку. Але, якщо підприємства оцінювати окремо, то бачимо, що вартість ПрАТ «Куп'янський МКК» за останні роки зменшується, тобто і його фінансові можливості також стали меншими, а вартості ПАТ «Молочний Альянс» і ПрАТ «Чугуївський молочний завод» навпаки, поступово зростають і на 2016 р. вони значно збільшились, тому і фінансові можливості розвитку цих підприємств також підвищуються. Тобто, хоч ПрАТ «Куп'янський МКК» і має більшу вартість бізнесу, його фінансові можливості зменшилися, а в ПАТ «Молочний Альянс» і ПрАТ «Чугуївський молочний завод» – зросли. Відтак, ці підприємства з кожним роком становлять все більшу конкурентну загрозу для ПрАТ «Куп'янський МКК».

Підбивши підсумки, можна сказати, що від стану фінансових ресурсів залежать фінансові можливості підприємства, які визначають подальший його розвиток. Для того, щоб установити наявність і величину фінансових можливостей, підприємство може розрахувати вартість бізнесу за допомогою одного з методів, який конкретно для нього буде більш доречним. Проте, для того, щоб урахувати більший спектр інформації, можна використати наведений інтегрований показник вартості бізнесу, який поєднує в собі декілька підходів, за умови, що підприємство не має значних коливань суми чистого прибутку.

Науковий керівник – канд. екон. наук, професор Петряєва З. Ф.

Література: 1. Григораш Т. Ф., Губенко Я. Я., Панич К. В. Формування джерел фінансових ресурсів підприємства та управління ними. *Молодий вчений.* 2014. № 11 (14). С. 54–56. **2.** Шкромида В. В., Шкромида Н. Я. Методичні засади моніторингу фінансового потенціалу. *Актуальні проблеми розвитку регіону.* 2015. № 7. С. 188–192. **3.** Круш П. В., Поліщук С. В. Управління вартістю підприємств. *Маркетинг в Україні.* 2003. № 4. С. 16–19. **4.** Шевчук О. В., Зименко А. В. Опційний метод оцінки бізнесу. *Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України: зб. наук. праць.* 2008. № 2 (12). С. 130–134. **5.** Дерев'янко Ю. М., Лукаш О. А., Старченко Л. В. Вдосконалення підходів до оцінювання вартості компанії. *Механізм регулювання економіки.* 2013. № 4. С. 93–99. **6.** Агентство з розвитку інфраструктури фондового ринку України (АРІФРУ) або Stock market infrastructure development agency of Ukraine(SMIDA). URL: https://smida.gov.ua/.

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ ЗА КОРДОНОМ

УДК 331.5(477+1-87)

Войтенко Я. В.

Студент 3 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *У даній статті розглянуто причини та проблеми працевлаштування громадян України за кордоном, регулювання трудових відносин громадян України, які працюють за її межами. Запропоновано шляхи вдосконалення правового регулювання праці за кордоном.*

Ключові слова: *працевлаштування, трудові відносини, праця за кордоном.*

Аннотация. *В данной статье рассмотрены причины и проблемы трудоустройства граждан Украины за рубежом, регулирование трудовых отношений граждан Украины, работающих за ее пределами. Предложены пути совершенствования правового регулирования труда за рубежом.*

Ключевые слова: *трудоустройство, трудовые отношения, работа за границей.*

Annotation. *In this article, the reasons and problems of the employment of Ukrainian citizens abroad, the regulation of labor relations of Ukrainian citizens working outside its borders are examined. The ways of improving the legal regulation of labor abroad are suggested.*

Keywords: *employment, labor relations, works abroad.*

Останніми роками в Україні спостерігається тенденція, коли доходи більшості верств населення не є достатніми для елементарного задоволення основних потреб у зв'язку з тим, що рівень мінімальної заробітної плати і реальної оплати праці перебувають на рівні нижче прожиткового мінімуму. Ця тенденція вказує на наявність в Україні значного прошарку бідного населення. Щоб хоч якось забезпечити своє життя, люди вимушені їхати до інших країн та шукати заробітку там.

За Конституцією України, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Для реалізації цього принципу громадяни України мають право, зокрема, укладати трудові договори з іноземними роботодавцями як на території України, так і за кордоном. Громадяни України, які працюють за кордоном, мають права, рівні з громадянами України, що перебувають на її території.

Набуття громадянами України права на вільне пересування співпало у часі зі структурними змінами економіки країни, що супроводжувалися падінням рівня життя та зростанням безробіття. Внаслідок погіршення стану безоплатної освіти та медицини, оплата цих послуг лягла на населення. За відсутності розвинутої системи кредитування особи, які прагнули започаткувати свій бізнес, потребували стартового капіталу. Перехід до ринкової економіки створив новий споживчий попит на такі товари високої вартості, як житло, автомобілі, побутову техніку тощо. Все це стимулювало трудову міграцію за кордон. Відповідно до даних дослідження, яке провела в рамках проекту МОМ (Міжнародна організація з міграції) у 2014–2015 рр., за кордоном перебували для здійснення трудової діяльності близько 700 тис. громадян України [2].

За даними цього ж дослідження, серед трудових мігрантів переважали чоловіки, найчисленнішими серед них є особи 30–44 років (понад 40 %), більшість мігрантів походить із областей Заходу України, 41 % трудових мігрантів мали середню або середню спеціальну освіту, 36 % – вищу освіту. За даними Держкомстату України, за останні роки офіційно емігрували майже 90 тис. громадян з вищою освітою, за останні 10 років – 574 доктори наук та 907 кандидатів наук. Експертна оцінка свідчить, що через виїзд кваліфікованих трудових мігрантів втрати України становлять понад 1 млрд доларів США на рік [3].

Основні країни призначення працівників-мігрантів – Польща, Російська Федерація, Чеська Республіка та Італія. На них припадало близько 80 % загальних потоків короткострокових і довгострокових трудових мігрантів з України (рис. 1).

Сфери зайнятості українських працівників за кордоном – це насамперед будівництво (чоловіки) і праця в домашніх господарствах (жінки), а також сфера послуг і сільське господарство (рис. 2).

© Войтенко Я. В., 2017

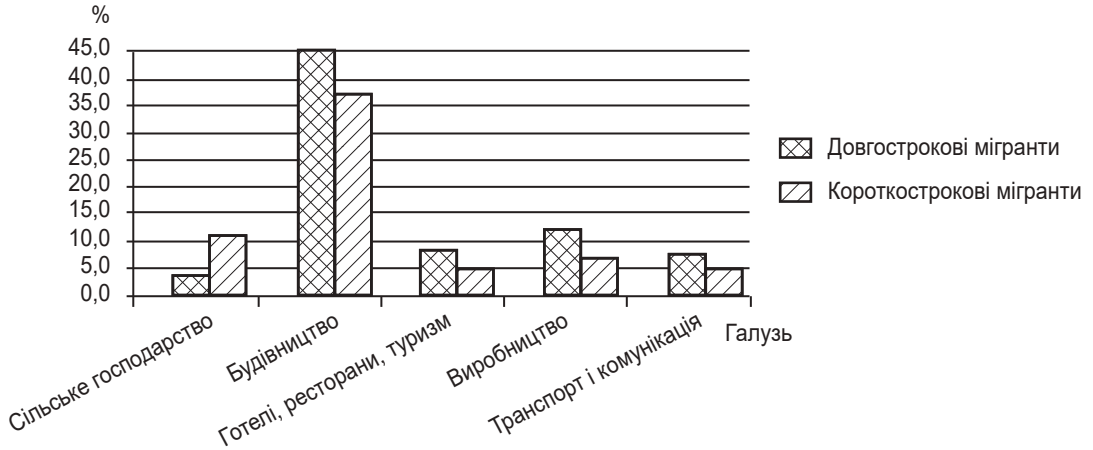

Рис. 1. **Основні країни призначення трудових мігрантів з України**

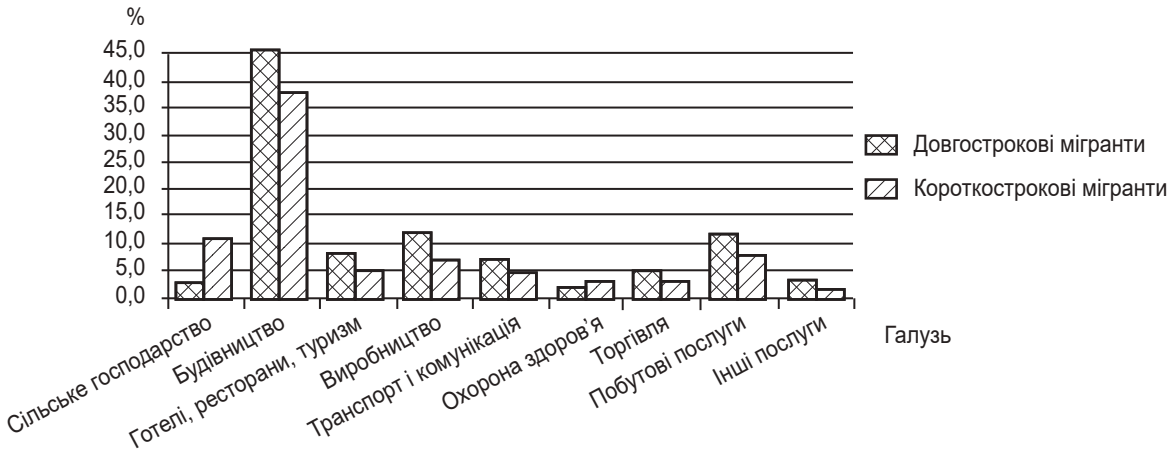

Рис. 2. **Сфери зайнятості українських трудових мігрантів за кордоном**

Трудова міграція характерна для України, вона має різноспрямований характер – Схід та Захід. Число українських громадян, які постійно працюють за межами України, постійно зростає, що негативно відображається на економіці нашої країни. Недарма говорять, що Україна є однією з найбільших країн – донорів робочої сили в Європі.

Водночас мігранти перебувають під загрозою опинитися у скрутних умовах існування та праці, стати об'єктом торгівлі чи просто потерпати від сваволі роботодавців і посередників.

Відповідно до ст. 10 Закону України «Про зайнятість населення», громадяни України мають право займатися трудовою діяльністю за кордоном, якщо така діяльність не заборонена законодавством України та держави перебування. Права громадян України, які працюють за кордоном, захищаються законодавством України та держави перебування, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Інтереси українських громадян, що тимчасово працюють за кордоном, захищаються міждержавними і міжурядовими угодами, що підписуються Україною з іншими державами [4].

Для українських громадян, які працюють за кордоном з іноземним роботодавцями, вітчизняне право встановлює прив'язку до права країни працевлаштування. Це означає, що трудові відносини українських громадян за кордоном залежать від політики іноземної держави у сфері працевлаштування іноземців і регулюються відповідно до міжнародних договорів про працевлаштування, трудового законодавства конкретної країни, статуту відповідного підприємства, колективного і індивідуального трудових договорів та інших локальних нормативних актів. Від них залежать зокрема права і обов'язки у сфері праці українських громадян, їхній правовий статус у трудових відносинах як іноземців у певній країні.

Наша країна, згідно зі статтею 25 Конституції України, гарантує піклування та захист своїм громадянам, які перебувають за її межами. Таку ж норму містить і стаття 8 Закону України «Про громадянство України».

В основі міжнародного законодавства про права людини лежить Загальна декларація прав людини, головна мета прийняття якої – домогтися визнання всіма державами прав людини і, відповідно, ввести принципи прав людини в національні конституції і закони всіх держав.

Слід також зазначити, що правовий захист за кордоном громадянина України може бути забезпечений консульською установою нашої держави тільки в межах законодавства країни перебування [5].

Пріоритетним напрямом роботи Департаменту консульської служби МЗС України є консульське забезпечення захисту прав і законних інтересів фізичних і юридичних осіб України за кордоном.

Основними актами, які визначають правові засади забезпечення права громадян України на захист їхніх законних інтересів, зокрема за кордоном, є Конституція України, Закон України «Про звернення громадян», Консульський статут України.

Наразі за кордоном консульське забезпечення захисту прав і законних інтересів фізичних і юридичних осіб України здійснює Департамент консульської служби Міністерства закордонних справ України. Водночас запроваджено спрощений порядок повернення в Україну громадян, які стали жертвами злочинів, пов'язаних із торгівлею людьми, сексуальною та іншою експлуатацією. У разі втрати паспортів консульські установи України мають у стислі терміни вирішувати безпосередньо з відділами громадянства паспортної та імміграційної служби МВС України питання підтвердження особи громадянина для подальшого документування його закордонною установою свідоцтвом на повернення в Україну. Проте на практиці не завжди оперативно вирішуються питання повернення громадян на батьківщину.

Як повідомили Укрінформ в управлінні взаємодії з громадськістю Урядового контактного центру, з початку 2015 р. на урядову «гарячу лінію» надійшло декілька сотень звернень громадян, що стосуються питань захисту їхніх прав під час перебування за кордоном.

Отже, щоб подолати процес виїзду громадян за кордон, держава повинна спрямувати свою діяльність на створення нових робочих місць, подолання бідності, створення міцного середнього класу, посилити внутрішню консолідацію населення. Важливим є створення досконалої міграційної політики України, яка має спиратися на міждержавні угоди з країнами – потенційними користувачами нашої робочої сили. Такі угоди повинні гарантувати правову й соціальну захищеність співвітчизників за кордоном, а також передбачати планомірний цілеспрямований відбір наших земляків, їхню професійну підготовку й перепідготовку на місці до виїзду за кордон, умови проживання і компенсацію за підготовку кадрів нашою державою (витрати на виховання, освіту, оздоровлення тощо). Важливою функцією молодої української дипломатії має стати захист інтересів громадян України за кордоном, незалежно від того, в якій країні вони перебувають.

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

Література: 1. Конституція України від 28.06.1996 р. Відомості Верховної Ради України від 23.07.1996 р. № 30. Ст. 141. **2.** Міжнародна організація з міграції. URL: http://www.iom.org.ua/ua. **3.** Ситницька О. А., Кравчук П. С. Проблеми правового регулювання трудових відносин громадян України, які працюють за її межами. Хмельницький університет управління та праці, 2010. **4.** Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17. **5.** Консульський захист громадян // Міністерство закордонних справ України. URL: http://mfa.gov.ua.

ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ПРОДУКЦІЇ ЯК ЧИННИК ЗРОСТАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 658.562

Войченко Р. А.

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

Анотація. *У статті розглянуто поняття якості продукції як головного чинника підвищення конкурентоспроможності підприємства. Визначено основні передумови підвищення якості продукції підприємства. Розглянуто основні шляхи підвищення конкурентоспроможності продукції вітчизняних підприємств.*

Ключові слова: *конкуренція, конкурентоспроможність, якість продукції, конкурентоспроможність продукції, управління якістю продукції.*

Аннотация. *В статье рассмотрено понятие качества продукции как фактор повышения конкурентоспособности предприятия. Определены основные предпосылки повышение качества продукции предприятия. Рассмотрены основные пути повышение конкурентоспособности продукции отечественных предприятий.*

Ключевые слова: *конкуренция, конкурентоспособность, качество продукции, конкурентоспособность продукции, управление качеством продукции.*

Annotation. *The article considers the concept of product quality as a factor of increasing the competitiveness of an enterprise. The main prerequisites for improving the quality of the enterprise's products are determined. The main ways to increase the competitiveness of products of domestic enterprises are considered.*

Keywords: *competition, competitiveness, product quality, product competitiveness, product quality management.*

У сучасних умовах, коли виживання будь-якого підприємства та його стійке положення на ринку визначаються рівнем конкурентоспроможності, висуваються принципово нові вимоги до якості продукції, що випускається. Це пов'язано з тим, що на конкурентоспроможність впливає декілька десятків факторів, серед яких можна виокремити два основних – рівень ціни та якість продукції. До того ж, другий фактор поступово виходить на перше місце. Управління якістю є однією з ключових функцій менеджменту, основним засобом досягнення та підтримки конкурентоспроможності будь-якого підприємства. Якість продукції – один із найважливіших критеріїв функціонування підприємства в умовах перенасичення ринку і нецінової конкуренції. Підвищення якості продукції визначає темпи зростання ефективності виробництва в цілому, спричиняє істотний вплив на інтенсифікацію економіки, конкурентоспроможність вітчизняних товарів і життєвий рівень населення країни. Тому проблема забезпечення та підвищення якості продукції актуальна для всіх підприємств.

Значний внесок у розвиток теорії, методології та історії розвитку управління якістю продукції зробили такі зарубіжні та вітчизняні учені: Ю. П. Адлер, А. В. Глічев, С. М. Клименко [1], Т. В. Корнєєва, Е. М. Коротков, О. І. Момот [2], В. Д. Немцов, Ю. І. Ребрін, Л. В. Різніченко [3], М. В. Савченко, О. В. Тарасова [4], Ю. Л. Труш [5], В. Л. Шпер, С. К. Фомічев та інші.

Незважаючи на велику кількість досліджень, присвячених проблемі якості продукції та конкурентоспроможності підприємства, їх безпосередній зв'язок для підприємств розкрито не повністю. Також потребують дослідження методи управління підвищенням якості продукції.

Метою статті є теоретичне узагальнення аспектів управління якістю продукції як одного із засобів забезпечення конкурентоспроможності в умовах ринкової економіки та недосконалої конкуренції.

Ключове визначення поняття «якість продукції» є таким: якість – це сукупність властивостей та характеристик продукту, котрі надають йому здатність задовольняти встановлені або передбачувані потреби. Встановлені потреби зафіксовані у правових нормах, стандартах, замовленнях, угодах, технічних умовах поставок та інших документах. Передбачувані потреби – це ті очікування, які споживач зазвичай не формулює конкретно, але відносить до стійких побажань; до них можна віднести, наприклад, відповідність продукту моді, звичкам споживачів, національним або культурним особливостям споживання тощо [1].

Основними передумовами підвищення якості продукції підприємства є наступні:

1) високоякісна й конкурентоспроможна продукція завжди повніше та ліпше задовольняє суспільно-соціальні потреби в ній;

© Войченко Р. А., 2017

2) підвищення якості продукції є специфічною формою виявлення закону економії робочого часу: загальна сума витрат суспільної праці на виготовлення й використання продукції більш високої якості, навіть якщо досягнення такої пов'язане з додатковими витратами, істотно зменшується;

3) конкурентоспроможна продукція забезпечує постійну фінансову стійкість підприємства, а також отримання нею максимально можливого прибутку;

4) підвищення якості та конкурентоспроможності продукції впливає на зростання продуктивності суспільної праці, структуру виробництва та функціональний розподіл потужностей, темпи й ефективність науково-технічного прогресу.

Слід зазначити, що якість має першочергове значення для споживача, а для виробника – це шлях до конкурентоспроможності його продукції на ринку. Розглядаючи аспекти забезпечення якості, варто враховувати і те, що поліпшення якості продукції на підприємстві вимагає додаткових виробничих витрат, в результаті зростає собівартість продукції та її ціна. Додаткові витрати повністю відшкодовуються у вищій ціні більш якісного товару, що забезпечує зростання рівня рентабельності та прибутковості. Отже, одним із основних напрямків діяльності підприємства є управління витратами, спрямоване на забезпечення якості продукції. Крім того, поліпшення якості продукції є дієвим засобом розширення масштабів виробництва та збуту, збільшення прибутку [4].

Для підвищення конкурентоспроможності продукції вітчизняних підприємств необхідним є (узагальнено автором на основі 1, 3–5):

1) переорієнтація на інноваційний шлях розвитку економіки України та створення належних умов для збереження та використання вітчизняного науково-технічного потенціалу;

2) формування і реалізація державних, галузевих, регіональних і місцевих інноваційних програм, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності продукції підприємств;

3) здійснення структурних зрушень у господарському комплексі регіонів на основі запровадження інвестиційно-інноваційної моделі з урахуванням особливостей потенціалу кожного з них;

4) створення відповідного бізнес-середовища й реалізація корпоративної стратегії національних підприємств, яка передбачає оновлення старої та впровадження нової матеріально-технічної бази та прогресивних технологій виробництва;

5) сприяння залученню додаткових інвестицій, у тому числі іноземних, для модернізації виробництва та підвищення конкурентоспроможності продукції, забезпечивши при цьому відповідність форм інвестицій обсягам фінансування;

6) подальший розвиток підприємництва, насамперед малого та середнього бізнесу, посилення його конкурентоспроможності;

7) забезпечення взаємодії науки, освіти, виробництва, фінансово-кредитної сфери у розвитку інноваційної діяльності;

8) упровадження інформаційної інфраструктури для формування і реалізації промислової політики, системи стандартизації та якісних показників продукції, що забезпечить її конкурентоспроможність на внутрішньому та зовнішньому ринках;

9) запровадження новітньої технології виробництва та вдосконалення застосовуваних стандартів і технічних умов, використання досягнень науки і техніки в процесі проектування виробів;

10) забезпечення значного підвищення кваліфікації ланки управління та рівня маркетингових досліджень, відповідного рівня кваліфікації науково-технічного та виробничого персоналу та його соціальний захист;

11) узагальнення й використання передового вітчизняного та зарубіжного досвіду в галузі підвищення конкурентоспроможності продукції.

Отже, ринкові умови господарювання вимагають постійного підвищення конкурентоспроможності продукції вітчизняних підприємств, що забезпечує здобуття конкурентних переваг і постійну фінансову стійкість підприємств. Підвищення якості та конкурентоспроможності продукції сприяє повнішому задоволенню різноманітного попиту споживачів; виходу підприємств на нові ринки, збільшенню експорту; формуванню іміджу підприємства як економічно надійного партнера.

Все вищевикладене дозволяє стверджувати, що підвищення конкурентоспроможності продукції є перманентним процесом, який вимагає від топ-менеджменту підприємства створення системи управління якістю продукції. Під управлінням якістю продукції розуміється систематична, запланована та цілеспрямована діяльність щодо здійснення впливу на фактори та умови, що забезпечують відповідність характеристик створюваної продукції вимогам споживачів. У перспективі це дозволить перейти від якості продукції, яка випускається підприємством, до тотального менеджменту якості, коли вся діяльність підприємства знаходиться в середовищі безперервного поліпшення якості всіх виробничих та організаційних процесів, та сформувати дієву систему управління якістю продукції.

Вирішення проблеми підвищення якості продукції на підприємстві – це насамперед формування його високого іміджу серед покупців; вихід не тільки на внутрішній, але й на зовнішній ринок; основа для отримання максимального прибутку та забезпечення стійкого фінансового стану та базису усталеного розвитку підприємства.

Відтак, автором було визначено взаємозв'язок між категоріями «якість продукції» та «конкурентоспроможність підприємства», визначено умови, за яких необхідно формувати систему управління якістю, та яким чином її формування вплине на ефективність функціонування підприємства у довгостроковій перспективі. Перспективами подальших досліджень автора будуть умови та необхідні вимоги для формування системи управління якістю.

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

Література: 1. Клименко С. М., Дуброва О. С., Барабась Д. О. та ін. Управління конкурентоспроможністю підприємства : навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2006. 527 с. **2.** Момот О. І. Економічний механізм управління якістю виробничої діяльності підприємств : дис. докт. екон. наук. Донецький національний технічний ун-т, 2008. 424 с. **3.** Різніченко Л. В. Розробка стратегії підвищення якості продукції як гаранту зростання конкурентоспроможності підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету.* 2010. Т. 2: Економічні науки, № 1. С. 178–184. **4.** Тарасова О. В., Левицька О. В. Сучасні концепції управління якістю продукції. *Економіка харчової промисловості.* 2010. № 1 (5). С. 24–27. **5.** Труш Ю. Л. Використання комплексного програмно-цільового підходу в системі управління якістю продукції підприємств хлібопекарської галузі. *Формування ринкових відносин в Україні.* 2013. № 11. С. 182-186. **6.** Лесько О. Й., Причепа І. В., Кот Н. О. Напрямки підвищення ефективності менеджменту підприємства за сучасних умов. *Економічний простір.* 2015. № 97. С. 213–221.

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РИНКУ ГНУЧКОЇ УПАКОВКИ В УКРАЇНІ

УДК 339.13

Волощенко К. О.

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

Анотація. *Розглянуто основні тенденції розвитку ринку гнучкої упаковки в Україні. Визначено основні чинники зростання індустрії гнучкої рулонної упаковки та зроблено прогноз подальшого розвитку цієї галузі.*

Ключові слова: *гнучка упаковка, пакувальні матеріали, ринок упаковки, полімерні плівки, зберігання продукції, розвиток.*

Аннотация. *Рассмотрены основные тенденции развития рынка гибкой упаковки в Украине. Определены основные факторы роста индустрии гибкой рулонной упаковки и сделан прогноз дальнейшего развития этой области.*

Ключевые слова: *гибкая упаковка, упаковочные материалы, рынок упаковки, полимерные пленки, хранение продукции, развитие.*

Annotation. *The main tendencies of development of the flexible packaging market in Ukraine are considered. The main factors of growth of the flexible roll packaging industry are determined and the forecast of further development of this field is made.*

© Волощенко К. О., 2017

Keywords: *flexible packaging, packaging materials, packaging market, polymer films, product storage, development.*

Україна належить до країн, які перебувають на стадії розвитку своєї економіки. Так, виробничий сектор є однією з ланок у розвитку економіки країни. Останніми роками отримала швидкого розвитку харчова промисловість, одним із головних елементів якої є упаковка.

Функції упаковки, її значення для ефективного товаропросування і збуту, стан і перспективи ринку упаковки вивчають такі вітчизняні та зарубіжні дослідники, як: О. С. Тєлєтов, В. М. Шатова [1], А. В. Проскочило, В. Г. Дем'яненко, Д. В. Дем'яненко, С. В. Бреусова [2], М. В. Мірошник [3], А. Регатієрі, Д. Сантарелі [4].

Метою роботи є обґрунтування тенденції розвитку ринку гнучкої упаковки як елемента зростання економіки України та розгляд факторів, які на нього впливають.

Упаковка з полімерних плівок має високу популярність серед виробників пакувальних матеріалів. Сучасне виробництво гнучкої упаковки полягає у виготовленні продукції за допомогою екструзії та подальшої обробки отриманої плівки. Багато виробників упаковки спеціалізуються на виготовленні тари для продуктів харчування, фармацевтичної продукції, промислових товарів і побутової хімії. Сучасна мануфактура гнучкої упаковки дозволяє на одному виробничому підприємстві здійснювати випуск високоякісної продукції різних призначень.

Використання гнучкої упаковки не тільки зменшує витрати на транспортування (вона має невелику вагу), але також дозволить зберегти властивості будь-якого товару завдяки поєднанню різних видів матеріалів [5].

Гнучка упаковка – найбільш динамічно зростаючий сегмент світового ринку упаковки. За прогнозами міжнародної аналітичної компанії Smithers Pira, цей ринок на період 2015–2020 рр. зростатиме із середньорічними темпами 3,4 % і до кінця періоду місткість цього ринку сягне ємності 248 млрд дол. Сегменту упаковки для харчових продуктів належатиме частка понад 70 % від усіх обсягів виробництва споживчої гнучкої упаковки. Такі темпи зростання підтримуються попитом на гнучку упаковку, яка має величезний потенціал для постачальників пакувальних технологій, переробників полімерів, виробників упаковки і власників брендів. Цей сегмент буде збільшуватися щорічно в середньому на 4 % [6].

Загальноєвропейські тенденції розвитку галузі також спостерігаються і в Україні, про що свідчать офіційні статистичні дані.

За даними дослідження компанії PCI Films Consulting Limited, обсяг виробництва гнучкого пакування українськими підприємствами за 2011 р. становить понад 200 млн євро і з того часу постійно зростає. Україна посідає десяте місце в рейтингу європейських країн – виробників гнучкого пакування після Польщі [7].

Зміна стилю життя і прискорення процесів урбанізації впливають на вподобання і звички людей у сфері покупок і споживання продуктів. Під дією таких змін зростає частка готових продуктів, страв і напівфабрикатів, приготованих промисловим способом. Формується тенденція використання багаторазової упаковки, а також збільшується придбання продуктів у легкій і одноразовій упаковці, яка забезпечує більшу зручність і функціональність. Тому постійне зростання попиту на легку гнучку пластикову упаковку буде залишатися ключовою тенденцією протягом майбутніх років. Зазначені чинники формують ключові вимоги до упаковки: більше зручностей, економічності і раціональності. Внаслідок цих вимог – зростання пропозицій гнучкої упаковки, особливо пакетів, що мають інноваційні форми, замки і дозатори. Такі типи упаковки надалі все більше будуть доповнювати або витісняти формати упаковок з традиційних матеріалів, наприклад, пляшки зі скла і пластика.

Важливими напрямами інновацій у галузі гнучкої упаковки є безпека продуктів харчування та можливість утилізації харчових відходів по всьому ланцюжку поставок. Це веде до необхідності більшої інформованості щодо екологічно раціональної упаковки, важливості дбайливого ставлення до ресурсів, більшої ефективності виробництва і ланцюжків поставок.

Отже, сьогодні гнучка упаковка – це найбільш економічний засіб для збереження продукції, продовження термінів її придатності, зручного розподілу товарів широкого споживання, вигідного позиціонування брендів, зручного споживання продукту [6].

Розглянемо основні причини постійного зростання попиту на гнучку упаковку. Обсяг споживання багатошарових матеріалів збільшується з кожним роком. Даний обсяг буде поповнюватися як розширенням потужностей діючих виробництв, так і появою нових. Причини, що обумовлюють настільки високі темпи зростання, такі [8]:

1) якісна зміна ринків галузей споживання ламінатів (гнучкої упаковки). Значне зростання обсягів виробництва багатошарових матеріалів пояснюється перш за все не кількісним приростом продовольчого ринку, а зміною культури споживання. Якщо ще кілька років тому майонез пакувався переважно в скляні банки, пластикові контейнери та відра, то зараз все більшої популярності набуває упаковка типу дой-пак, вироблена з багатошарових матеріалів. Кетчуп і гірчиця також стали упаковуватися в дой-паки, збільшується частка фасованих кондитерських виробів, макаронів, круп, горіхів і сухофруктів;

2) динамічний розвиток роздрібної торгівлі. Для залучення уваги потенційних споживачів необхідна індивідуальна і барвиста упаковка продукції. Звідси щорічне збільшення частки фасованої продукції;

3) регіональна диспропорція виробництва багатошарових матеріалів (концентрація виробників у Харкові та Києві) приводить до появи нових виробництв у інших регіонах;

4) моральне та фізичне старіння пакувального обладнання обумовлює його заміну на нове, більш універсальне і продуктивне.

На розвиток ринку гнучкої рулонної упаковки значно вплинув прямий взаємозв'язок галузей. Обсяги виробництва та реалізації упаковки напряму залежать від рівня обсягу реалізованої промислової продукції, а саме: виробництва харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів.

У табл. 1–2 наведено дані щодо обсягів реалізованої продукції виробництва харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів та виготовлення виробів з деревини, паперу та поліграфічної діяльності [9].

Таблиця 1

Обсяг реалізованої промислової продукції (товарів, послуг) за видами економічної діяльності у 2011–2016 рр.

Рік	Промисловість, млн грн	Виробництво харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів, млн грн	Виготовлення виробів із деревини, паперу та поліграфічна діяльність, млн грн
2011	1305308,0	216454,0	31613,1
2012	1367925,5	245869,7	34103,9
2013	1322408,4	253439,0	35934,9
2014	1428839,1	302391,9	43816,7
2015	1776603,7	398023,2	60146,2
2016	2128866,8	459196,0	69428,3

Таблиця 2

Динаміка зміни обсягів реалізації промислової продукції (товарів, послуг) за видами економічної діяльності у 2011–2016 рр.

Роки	Промисловість, %	Виробництво харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів, %	Виготовлення виробів із деревини, паперу та поліграфічна діяльність, %	Співвідношення змін у галузях промисловості
2011–2012	4,8	13,6	7,9	-5,7
2012–2013	-3,3	3,1	5,4	2,3
2013–2014	8	19,3	21,9	2,6
2014–2015	24,3	31,6	37,3	5,6
2015–2016	19,8	15,4	15,4	0,1

Виходячи з цих даних, можна зробити висновок, що зміна реалізації продукції виробів з деревини, паперу та поліграфічної діяльності залежить від змін обсягів реалізації продукції виробництва харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів.

Оцінюючи перспективи розвитку українського ринку багатошарових (комбінованих) матеріалів, необхідно зупинитися на оцінці потенційної ємності – того обсягу, який може бути досягнутий за умови заміщення матеріалів-замінників з урахуванням темпів зростання ринків кінцевої продукції. Це значення характеризує потенційно можливий обсяг попиту.

Потенційна місткість ринку багатошарових (комбінованих) матеріалів України оцінюється в 43 566,3 т. Сумарний обсяг заміщення матеріалів-замінників за всіма споживчими сегментами можна оцінити в 26 269,2 т. Найбільш привабливим сегментом є упаковка для кондитерських виробів. Можливість заміщення матеріалів-замінників у даному сегменті оцінюється в 12 634,3 т через витіснення упаковки з картону і одношарової поліпропіленової плівки [10].

Одним із найсучасніших у світі підприємств з виробництва гнучких пакувальних матеріалів є «УКРПЛАСТИК». Компанія з найперших в Україні стала впроваджувати принципи екологічності, відповідальності за збереження навколишнього середовища, підтримувати світові соціальні ініціативи, зокрема проект ООН Save Food. Такі компанії, як «Авентін», «Отже», «МОНОПАК», «Наргус», Sirius Extrusion та інші також вибудовують свій страте-

гічний розвиток в ключі вимог до упаковки, які формуються на світовому ринку. Тому лідери галузі спрямовані на тривалий безперервний розвиток [6].

На сьогодні в Україні деякі пакувальні підприємства мають такий технічний і технологічний рівень оснащення, який подекуди є унікальним навіть для Європи. Гнучкі пакувальні матеріали та готова упаковка таких передових компаній конкурентоспроможні на світовому ринку, а компанії здатні повною мірою задовольнити вимоги замовників до: різноманітності пакувальних рішень, дотримання стандартів якості та безпеки, виконання потрібного обсягу замовлень у потрібні клієнтові терміни, високої функціональності і маркетингової ефективності упаковки.

За даними цього дослідження можна зробити висновок, що такі фактори, як якісна зміна культури споживання у населення, рішення для здешевлення собівартості продукції, динамічний розвиток роздрібної торгівлі, пристосування упаковки для більш раціональних і зручних умов зберігання продукції, сприяють розробці нових пакувальних рішень, які б задовольняли потреби сучасної зайнятої людини. При даній тенденції ринку інноваційна активність українських компаній з виготовлення гнучкої упаковки спрямована на формування таких пропозицій замовникам, які будуть максимально ефективно сприяти підвищенню рівня продажів їхньої продукції на зовнішньому і внутрішньому ринках. З цією метою українським компаніям доцільно здійснити планові модернізації і надалі впроваджувати нові технології, приймати інноваційні пакувальні рішення, що в свою чергу позитивно вплине на стан української промисловості та рівень економіки країни.

Науковий керівник – докт. екон. наук, професор Фесенко І. А.

Література: 1. Тєлєтов О. С., Шатова В. М. Упаковка як об'єкт інноваційного маркетингу. *Маркетинг і менеджмент інновацій.* 2014. № 2. С. 11–20. **2.** Проскочило А. В., Дем'яненко В. Г., Дем'яненко Д. В., Бреусова С. В. До питання товарознавчого аналізу пакувань товарів, що придбаваються та продаються аптечними закладами. URL: http://dspace.ukrfa.kharkov.ua/bitstream/123456789/3958/1/. **3.** Мірошник М. В. Маркетингові дослідження міжнародних стандартів якості та безпеки упаковки. URL: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/6853/1/vestnik_HPI_2012_11_Miroshnyk_Marketynhovi.pdf. **4.** Regattieri A., Santarelli G. The Important Role of Packaging in Operations Management. URL: http://cdn.intechopen.com/pdfswm/43436.pdf. **5.** Развитие украинского рынка упаковки. URL: http://www.packaging.com.ua/content/4755. **6.** Сирохман І. В., Завгородня В. М. Товарознавство пакувальних товарів і тари: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 616 с. **7.** The European Flexible Packaging Marketto 2016. URL: http://www.pcifilms.com/main.asp?selection=Market%20Studies&subsel=Flexible%20Packaging%20Market%20Reports&marker=65. **8.** Шендерівська Л. П., Савенок Д. А. Тенденції розвитку ринку упаковки України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету.* Сер.: Економіка і менеджмент. 2016. Вип. 16. С. 97–101. **9.** Державна служба статистики України. Економічна статистика. Економічна діяльність. Промисловість. URL: http://www.ukrstat.gov.ua. **10.** Украинский рынок гибкой упаковки. URL: http://www.polymery.ru/letter.php?n_id=4359.

МЕТОДИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 658.011.1.0019.2

Воробйова А. С.

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

Анотація. *Описано методи оцінки ефективності виробничої діяльності підприємства і підходи до їхньої оцінки. Також проаналізовано показники, які використовуються при оцінці і дають можливість підпри-*

© Воробйова А. С., 2017

ємству вибрати один з декількох системних підходів до оцінки. У даній роботі розглянуто два магістральних шляхи підвищення ефективного виробничої діяльності.

Ключові слова: *ефективність, виробнича діяльність, показники ефективності, методи.*

Аннотация. *В представленной научной статье описаны методы оценки эффективности производственной деятельности предприятия и подходы к их оценке. Также проанализированы показатели, которые используются при оценке и дают возможность предприятию выбрать один из нескольких системных подходов к оценке. В данной работе рассмотрены два магистральных пути повышения эффективности производственной деятельности.*

Ключевые слова: *эффективность, производственная деятельность, показатели эффективности, методы.*

Annotation. *In the presented scientific article methods of an estimation of efficiency of industrial activity of the enterprise and approaches to their estimation are described. The indicators that are used in the assessment are also analyzed and the enterprise is given an opportunity to choose one of several system approaches to the assessment. In this paper, two main ways to improve the efficiency of production activities are considered.*

Keywords: *efficiency, production activity, efficiency indicators, methods.*

Для ефективного функціонування в сучасних умовах будь-яке підприємство має зосереджувати свою увагу не лише на збільшенні прибутку будь-яким шляхом, але й на поліпшенні виробничого процесу, забезпеченні продуктивної господарської діяльності. Формування нових цілей і задач зумовлює постійне проведення оцінки ефективності виробничих процесів та виявлення як позитивних, так і негативних чинників.

Дослідження ефективності виробничої діяльності підприємства набирає обертів і стає все більш актуальною проблемою, оскільки воно дозволяє скласти загальну картину для прийняття управлінських рішень та формування стратегічних і тактичних цілей на майбутнє.

У вітчизняній та зарубіжній літературі основні моменти, пов'язані з оцінкою ефективності виробничої діяльності, були досліджені у працях багатьох таких учених, як: В. Базилевич [1], В. Васильков [2], П. Круш [6], С. Покропивний [8], Д. Сінк [10] та інші.

Метою статті є виявлення методів оцінки ефективності виробничої діяльності підприємства, які дозволять знайти можливі напрямки вдосконалення виробничої діяльності підприємства та, як наслідок, прийняти продуктивні та ефективні рішення щодо управління господарською діяльністю підприємства.

Для кількісної оцінки результатів виробничої діяльності підприємства використовується набір показників, який включає наступні групи [3; 5; 9]:

- узагальнюючі показники ефективності виробництва;
- часткові показники ефективності організації праці, організації основних, допоміжних, обслуговуючих виробничих процесів у просторі та часі, використання фінансових ресурсів підприємства;
- індивідуальні показники організації управління на підприємстві.

Сучасний системний підхід до оцінки діяльності підприємства також містить оригінальний метод оцінки ефективності виробничої діяльності підприємства, запропонований американським дослідником-аналітиком Д. Сінком [10]. Він передбачає використання кількісних і якісних індикаторів «параметрів стану», що відображають відповідність організаційно-господарської системи її цілям.

Д. Сінк підходить до оцінки організаційно-господарської системи підприємства за результатами семи підсистем, елементи яких відображають у сукупності різні критерії оцінки [10]. Метод Д. Сінка можна визначити як метод оцінки за результатами. В якості підсистем (критеріїв) Д. Сінк виокремлює: ефективність, економічність, якість, прибутковість, продуктивність, умови праці, оновлення.

Ці підсистеми Д. Сінк розглядає стосовно різних рівнів управління та видів діяльності підприємства, а також до організацій державного і приватного секторів з позначенням значущості кожного критерію для різних рівнів. Для підприємства Д. Сінк поділяє критерії на 2 категорії (рис. 1):

Оцінка ефективності виробництва може ґрунтуватися на системі показників (в системному аналізі – на матриці показників), що включає показники, що характеризують:

- кінцеві результати діяльності підприємства – прибуток, обсяг реалізованої продукції або обсяг наданих послуг;
- показники витрат і ресурсів – собівартість, матеріальні витрати, фонд оплати праці, чисельність персоналу тощо [4].

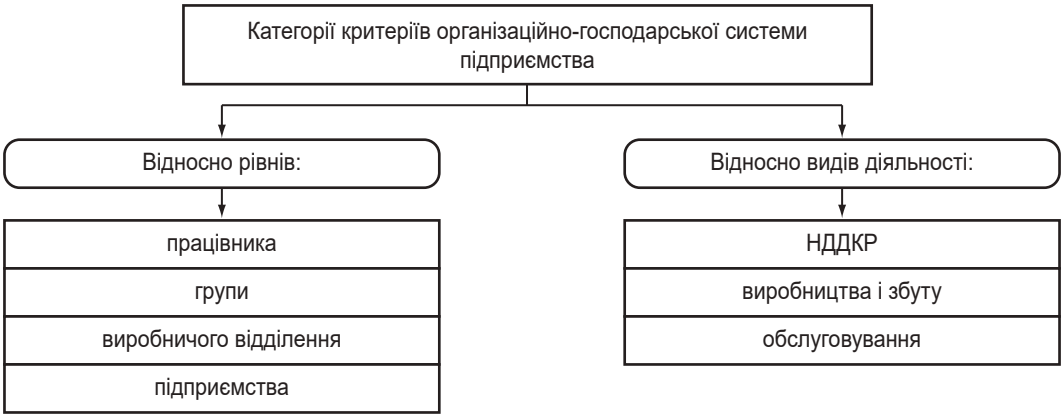

Рис. 1. **Категорії критеріїв оцінки Д. Сінка**

За традиційним методом, що заснований на моделі Дюпона [7] «Рентабельність капіталу», оцінювання ефективності проводять за двома групами показників: узагальнюючих – показників першого рівня, що характеризують ефективність господарської діяльності загалом, шляхом порівняння результатів і витрат ресурсів, та показників другого рівня, які використовують для оцінювання ефективності використання окремих видів ресурсів підприємства.

Також при оцінці ефективності виробничої діяльності приділяють увагу показникам використання основних засобів та основних фондів.

Порівняння фактичних і нормативних показників при даній структурі виробничої програми, даної технології та організації виробництва дозволяє зробити висновок про ефективність (неефективність) діяльності підприємства.

Відтак, при оцінці ефективності виробничої діяльності підприємства необхідно: встановити вид базового підходу менеджменту підприємства, на його основі виявити метод оцінки, характерний для даного підходу, визначити показники ефективності, притаманні даному методу оцінки, які зможуть надати загальну картину щодо ситуації на підприємстві та провести порівняння показників в динаміці. На основі отриманих результатів сформувати висновки та надати рекомендації прикладного характеру щодо підвищення ефективності виробничої діяльності підприємства. Зазвичай розробка заходів щодо підвищення виробничої діяльності підприємства пов'язана з необхідністю:

- отримати більший результат при незмінних витратах ресурсів;
- отримати той же результат при зменшенні витрат ресурсів;
- досягти більш високого темпу зростання результату порівняно з темпом зростання ресурсних витрат;
- забезпечити зростання результату при одночасному зниженні витрат.

Отже, існує два магістральних шляхи підвищення ефективності виробничої діяльності підприємства:

- забезпечення зростання кінцевого результату виробництва – обсягів виробництва і реалізації продукції при тих же витратах і дотриманні вимог до якості продукції (робіт, послуг), а як результат – збільшення прибутку;
- забезпечення зниження витрат ресурсів на одиницю результату при підвищенні якості продукції (робіт, послуг).

Підприємство має змогу обирати той чи інший метод оцінки ефективності виробничої діяльності залежно від своїх можливостей і здатності до адекватної оцінки всіх показників.

Науковий керівник – докт. екон. наук, професор Салун М. М.

Література: 1. Базилевич В. Д. Економічна теорія. Політекономія: підручник. Київ: Знання – Прес, 2007. 719 с. **2.** Васильков В. Г. Організація виробництва: навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2003. 524 с. **3.** Веретельник Р. Г. Чинники забезпечення економічної ефективності виробничо-комерційної діяльності підприємства. *Вісник економіки транспорту і промисловості.* 2015. № 50. URL: http://cyberleninka.ru/article/n/chinniki-zabezpechennya-ekonomichnoyi-efektivnosti-virobnicho-komertsiynoyi-diyalnosti-pidpriemstva. **4.** Гречухін А. С., Гречко А. В. Методи оцінки

ефективності виробничої діяльності підприємства. URL: http://ape.fmm.kpi.ua/article/viewFile/58905/pdf_4. **5.** Кравченко О. А., Ільницький В. В., Ульяновський О. І. Забезпечення результативності і ефективності виробничої діяльності підприємства. *Економіка: реалії часу.* 2013. № 3 (8). URL: http://economics.opu.ua/files/archive/2013/No3/29-35.pdf. **6.** Круш П. В., Подвігіна В. І., Сердюк Б. М. та ін. Економіка підприємства: навч. посібник. Київ: Ельга-Н; КНТ, 2007. 777 с. **7.** Многофакторная модель Дюпон анализа эффективности деятельности компании. URL: http://www.cfin.ru/press/afa/97_3_219-232.pdf. **8.** Покропивний С. Ф. Економіка підприємства: підручник. Київ: КНЕУ, 2001. 526 с. **9.** Салун М. Н. Детерминированный факторный анализ ресурсного потенциала предприятия. *Проблемы экономики.* 2014. № 2. С. 262–266. **10.** Синк Д. С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. М.: Прогресс, 1989. 522 с.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК ИСТОЧНИК ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

УДК 349.2

Гаврилюк Ю. В.

Студент 3 курса
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрено значение коллективного договора как источника трудового права и его роль в регулировании социально-трудовых вопросов. Определено, что для работника коллективный договор является средством регулирования его прав. Раскрыта важность соблюдения коллективного договора. Проанализирована международная практика использования коллективных договоров.*

Ключевые слова: *коллективный договор, права работников, социально-трудовые отношения.*

Анотація. *Розглянуто значення колективного договору як джерела трудового права та його роль у регулюванні соціально-трудових питань. Визначено, що для робітника колективний договір є засобом регулювання його прав. Розкрито важливість дотримання колективного договору. Проаналізовано міжнародну практику використання колективних договорів.*

Ключові слова: *колективний договір, права працівників, соціально-трудові відносини.*

Annotation. *The significance of the collective agreement as a source of labor law and its role in regulating social and labor issues is considered. It is determined that for a worker the collective agreement is a means of regulating his rights. The importance of observing the collective agreement is disclosed. The international practice of the use of collective agreements has been analyzed.*

Keywords: *collective agreement, workers' rights, social and labor relations.*

Согласование интересов наемных работников с работодателями в сфере социально-трудовых отношений осуществляется путем ведения переговоров и завершается заключением коллективных договоров и соглашений. Система коллективных договоров и соглашений – это основная форма реализации социального партнерства и основной источник обеспечения трудовых прав работников. Законодательство Украины должно не только регулировать взаимоотношения между работниками и работодателями, определяя их основные права и обязанности, устанавливать минимальные социальные гарантии, но и предоставлять возможность сделать эти взаимоотношения по-настоящему партнерскими. Основным инструментом, с помощью которого можно реализовать данную возможность, является коллективный договор.

Исследования коллективных правоотношений и коллективных договоров было предметом внимания таких ученых, как С. В. Венедиктов, Л. О. Золотухина, О. Н. Ярошенко и многих других.

© Гаврилюк Ю. В., 2017

Целью данной статьи является определение роли коллективного договора в трудовых правоотношениях, изучение его как одной из дополнительных гарантий обеспечения выполнения прав работника работодателем.

Система коллективных договоров и соглашений – это основная форма реализации партнерства работника и работодателя.

Регулирование социально-трудовых отношений в Украине регламентируется Законом Украины «О коллективных договорах и соглашениях» от 01.07.1993 г. № 3356-XII [1]. Коллективный договор или соглашение заключается на основе действующего законодательства, принятых сторонами обязательств с целью регулирования производственных, социально-экономических, трудовых отношений, согласования интересов наемных работников, работодателей, а также уполномоченных ими органов.

Система коллективно-договорного регулирования в Украине включает национальный, отраслевой, региональный уровни и уровень предприятий [2]. На национальном уровне заключаются генеральные соглашения, в которых устанавливаются основные принципы и нормы реализации социально-экономической политики и трудовых отношений. Генеральное соглашение направлено на совершенствование коллективно-трудовых отношений, развитие социального партнерства, реализацию конституционных прав работника. Положения соглашений распространяются на предприятия, учреждения и организации всех форм собственности. Обязательства и договоренности, предусмотренные соглашением, являются обязательными для выполнения сторонами, которые его заключили [3]. Его положения являются обязательными при ведении коллективных переговоров, заключении коллективных договоров и соглашений на отраслевом и региональном уровнях.

Предметом коллективного договора на уровне предприятия могут быть взаимные обязательства сторон по регулированию производственных, трудовых, социально-экономических отношений, в частности:

- изменения в организации производства и труда;
- регулирования занятости;
- режима работы, продолжительности рабочего времени и отдыха;
- условий и охраны труда;
- формы и системы оплаты труда;
- размеров тарифных ставок и должностных окладов по разрядам работ и должностям работников;
- видов и размеров доплат, надбавок, премий и других поощрительных и компенсационных выплат, условий их предоставления;
- условий оплаты труда за сверхурочную работу, за время простоя не по вине рабочего [4].

К сожалению, сегодня большинство ученых считает коллективный договор в Украине лишь формальностью. Следует констатировать тот факт, что постепенно с развитием гражданского общества и рыночной экономики актуальным становится вопрос о целесообразности существования такого локального нормативного акта, как коллективный договор. По этому поводу С. В. Венедиктов считает, что в современном мире отношение к коллективному договору в корне изменилось. В результате влияния локального нормативно-правового акта коллективный договор превратился в фикцию, которую разрабатывают и регистрируют только «для галочки». Автор пишет, что на данном этапе развития трудовых правоотношений на предприятиях составление коллективного договора осуществляется на усмотрение собственника [5].

Мировая практика в противовес вышесказанному мнению широко использует коллективные договоры. Коллективный договор, например, в развитых европейских странах является важным институтом, с помощью которого согласовываются интересы собственника и трудового коллектива, разрешаются вопросы по организации труда. Именно степень эффективности взаимодействия коллективного сотрудничества непосредственно влияет на производственный процесс, стимулирует результативность и продуктивность труда.

Так, А. П. Гирман утверждает, что именно в кризисных условиях заключение коллективных договоров имеет существенное потенциальное влияние на все сферы функционирования предприятий и организаций. Благодаря такому договору упорядочиваются взаимоотношения между работниками и работодателем, объединяются их усилия, направленные на развитие производства и создание жизнеспособного трудового коллектива. Коллективный договор выступает способом привлечения работников к управлению предприятием, основой урегулирования конфликтов, снятия социальной напряженности, ведения переговоров, поиска путей согласования интересов. На современном этапе это наиболее эффективная форма урегулирования социально-трудовых отношений на всех уровнях, ведь коллективные договоры являются основными юридическими документами, которые регулируют вопросы труда на уровне предприятий [6].

Можно сделать вывод, что коллективный договор в деятельности любого предприятия, организации, учреждения является дополнительной гарантией соблюдения трудовых прав работников. Он имеет большое значение для регулирования социально-бытовых условий, оплаты труда, надбавок за особые достижения. Часто трудовое законодательство не охватывает всех особенностей условий труда той или иной отрасли, имеет пробелы или вооб-

ще является устаревшим. Именно поэтому необходимо сделать акцент на высокой роли коллективных договоров при его надлежащем исполнении обеими сторонами.

Действующее законодательство не обязывает работодателя, тем более, трудовой коллектив, заключать коллективный договор: за отсутствие такого договора на предприятии ответственность не предусмотрена. Поэтому непонятен императивный характер некоторых норм действующего законодательства, в частности ч. 8 ст. 9 Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях», согласно которой заключение коллективного договора на вновь созданном предприятии требуется в 3-месячный срок после его регистрации [1]. К тому же Министерство юстиции в письме от 27.02.2004 г. № 21-34-201 обратило внимание, что именно на добровольной основе заключаются коллективные договоры. Такой вывод сделан на основании ст. 4 Конвенции № 98 «О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров», ратифицированной Украиной.

Поскольку никакой ответственности за нарушение этих требований (незаключение коллективного договора) законодательством не предусмотрено, эти формально обязательные нормы фактически являются лишь рекомендациями. Однако действующее законодательство предусматривает ответственность лиц за уклонение от ведения переговоров по заключению такого договора. Санкция за такое правонарушение предусмотрена ст. 41-3 Кодекса об административных правонарушениях в виде штрафа от 1 до 5 необлагаемых минимумов доходов граждан (17–85 грн), размер которого не стимулирует работодателя даже к ведению переговоров по поводу заключения коллективного договора.

Таким образом, коллективный договор действительно выступает источником обеспечения прав работников при условии, что данное соглашение существует на предприятии. Факт отсутствия такого договора не влечет для работодателя никакой ответственности, что негативно отражается на правовой защите основных трудовых прав работника.

Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент Силенко Н. Н.

Литература: 1. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. *Відомості Верховної Ради України.* 1993. № 36. Ст. 361 (зі змін. та доп.). **2.** Новиков Е. В., Колбачева Т. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях. М.: Изд-во Феникс; Торговый дом, 2006. 224 с. **3.** Петюх В. М. Ринок праці: навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2008. 287 с. **4.** Рофе А. И., Лавров А. С., Галаева Е. В., Стрейко В. Т. Экономика труда: учеб. для вузов. А. И. М.: Изд-во МИК, 2007. 304с. **5.** Венедіктов С. В. Роль колективного договору в правовому регулюванні трудових відносин. *Форум права.* 2007. № 2. С. 22–23. **6.** Гірман А. П. Захист персоналу через колективні договори у сучасному українському суспільстві. URL: archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vddfa/2010_1/Girman.pdf.

ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ СУДОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ ЕКСПЕРТИЗИ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ

УДК 657.6

Гапон К. Є.

Магістрант 2-го року навчання
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто сутність поняття «особливості судово-економічної експертизи операцій з основними засобами», визначено особливості та недоліки судово-економічних експертиз операцій з основними засобами та розроблено рекомендації щодо їх усунення.*

© Гапон К. Є., 2017

Ключові слова: *судово-економічна експертиза, особливості, основні засоби, експерт-економіст, правоохоронні органи.*

Аннотация. *Рассмотрены сущность понятия «особенности судебно-экономической экспертизы операций с основными средствами», определены особенности и недостатки судебно-экономических экспертиз операций с основными средствами и разработаны рекомендации по их устранению.*

Ключевые слова: *судебно-экономическая экспертиза, особенности, основные средства, эксперт-экономист, правоохранительные органы.*

Annotation. *The essence of the notion "peculiarities of forensic economic examination of operations with fixed assets" is considered, features and shortcomings of forensic economic examinations of operations with fixed assets are determined and recommendations for their elimination are developed.*

Keywords: *forensic economic expertise, features, fixed assets, expert-economist, law enforcement agencies.*

Для того, щоб ефективно та успішно функціонувати на ринку товарів і послуг, підприємствам необхідні основні засоби, які є головною передумовою їхніх функціонування та розвитку. На превеликий жаль, на сьогодні значно зріс рівень злочинів, пов'язаних із рухом та використанням основних засобів, адже на більшості підприємств вони займають найбільшу частку в активах, якими підприємства володіють, а відтак, існує велика ймовірність того, що якщо на підприємстві існують якісь махінації, то відбуваються вони за допомогою господарських операцій з основними засобами. Адже махінації з основними засобами набагато легше приховати аніж, наприклад, з запасами або грошовими коштами. Якщо ж така махінація все ж таки викривається, то основною передумовою виявлення доказів у рамках проведення розслідування є проведення судово-економічної експертизи основних засобів, яка має особливий процес організації, що є не до кінця дослідженим, саме тому тема роботи є актуальною.

Дослідженням особливостей проведення судово-економічної експертизи основних засобів займалося багато вітчизняних учених, зокрема А. М. Ужва [1], Л. В. Гуцаленко [2], Л. В. Дікань [3], В. Д. Понікаров [3], В. О. Кожушко [3], С. О. Матковський [4].

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні особливостей судово-економічної експертизи основних засобів.

Для досягнення мети необхідно виконати наступні завдання:

1) розглянути поняття «особливості судово-економічної експертизи основних засобів»;

2) виокремити особливості судово-економічної експертизи операцій з основними засобами та надати рекомендації щодо усунення виявлених недоліків.

Перш ніж перейти до дослідження особливостей проведення судово-економічних експертиз операцій з основними засобами, автор пропонує розглянути поняття «особливості судово-економічної експертизи основних засобів», що буде доцільно зробити, дослідивши сутність його складових, наведених на рис. 1.

Рис. 1. **Складові поняття «особливості судово-економічної експертизи основних засобів»**

Сутність складових поняття наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Сутність складових поняття «особливості судово-економічної експертизи основних засобів»

Автор	Поняття	Визначення
1	2	3
Академічний словник	Особливість	Характерна риса, ознака, властивість кого-, чого-небудь
Дікань Л. В., Понікаров В. Д. [3, с. 250]	Судово-економічна експертиза	Процесуальна форма дослідження на основі спеціальних знань у різних сферах економіки, господарського аналізу, ревізії та контролю первинних облікових документів, бухгалтерських та податкових регістрів та фінансової звітності суб'єктів господарювання різних форм власності з метою вирішення широкого кола питань, що виникають при розслідуванні економічних злочинів та судовому розгляді господарських суперечок

Закінчення табл. 1

1	2	3
Росинська О. Р.	Судово-економічна експертиза	Процесуальні дії, що провадяться в установленому законом порядку, що ґрунтуються на спеціалізованому дослідженні економічної діяльності на підставі фінансово-господарської документації, які здійснюються з використанням спеціальних знань в галузі економічної науки з метою виявлення фактичних даних про вчинення господарських операцій
Матковський С. О. [4, с.128]	Основні засоби	Засоби праці, які мають вартість і функціонують на підприємстві тривалий час у своїй незмінній споживній формі, а їхня вартість переноситься конкретною працею на вартість продукції та платні послуги частинами в міру спрацювання
Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 7 «Основні засоби»	Основні засоби	Матеріальні активи, які підприємство утримує з метою використання їх у процесі виробництва або постачання товарів, надання послуг, здавання в оренду іншим особам або для здійснення адміністративних і соціально-культурних функцій, очікуваний строк використання (експлуатації) яких більше одного року (або операційного циклу, якщо він довший за рік)

В літературі відсутнє тлумачення поняття «особливості судово-економічної експертизи основних засобів», тому автор у роботі пропонує таке визначення: особливості судово-економічної експертизи основних засобів – це характерні властивості, притаманні дослідженню експертом на основі спеціальних знань первинних бухгалтерських документів, документів податкового обліку та звітності щодо операцій з матеріальними активами підприємства, які беруть безпосередню участь у процесі виробництва та очікуваний строк використання яких більше одного року або операційного циклу.

При організації та проведенні судово-економічної експертизи операцій з основними засобами експерт-економіст користується такими законодавчими актами:

1) Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» № 996-XIV від 16.07.1999 р.;

2) Інструкція «Про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій», затверджена Наказом Міністерства фінансів України № 291 від 30.11.1999 р.;

3) Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 7 «Основні засоби», затверджене Наказом Міністерства фінансів України № 92 від 27.04.2000 р.;

4) Методичні рекомендації з бухгалтерського обліку основних засобів, затверджені Наказом Міністерства фінансів України № 561 від 30.09. 2003 р.;

5) Положення про інвентаризацію активів та зобов'язань, затверджене Наказом Міністерства фінансів України № 879 від 02.09.2014 р.

Як бачимо, у вищенаведеному переліку відсутні законодавчі документи, які б регламентували організацію проведення судово-економічної експертизи операцій з основними засобами, тому експерт-економіст може самостійно визначати коло процедур, які він буде виконувати, що є особливістю проведення цього виду експертизи і розкриває широке поле для його дій і можливостей для надання якісних відповідей на поставлені перед ним питання. Але водночас в Інструкції про призначення та проведення судових експертиз та експертних досліджень та Науково-методичних рекомендаціях з питань підготовки та призначення судових експертиз та експертних досліджень зазначено, що експерту-економісту заборонено самостійно збирати матеріали, які підлягають дослідженню, а також вибирати вихідні дані для проведення експертизи, якщо вони відображені у наданих йому матеріалах неоднозначно. Це обмежує можливості експерта та затягує час проведення експертизи, що, на думку автора, є недоліком при здійсненні судово-економічної експертизи основних засобів.

Також важливою особливістю, яка відрізняє судово-економічну експертизу основних засобів від інших експертиз, є завдання експерта-економіста, при судово-економічній експертизі стану і операцій з основними засобами, зокрема [3, с. 316]:

1) установлення правильності документального оформлення операцій з надходження основних засобів;

2) установлення відповідності відображення в бухгалтерському обліку операцій з основними засобами вимогам чинних нормативно-правових актів з бухгалтерського обліку та звітності;

3) установлення наявних фактів порушення чинного законодавства щодо правомірності та обґрунтування управлінських рішень відповідальних працівників підприємства в разі придбання, використання, реалізації і ліквідації окремих об'єктів основних засобів;

4) установлення посадової особи, яка відповідальна за здійснення та документальне оформлення незаконної господарської операції з основними засобами;

5) перевірка правильності віднесення окремих об'єктів до основних засобів;

6) перевірка правильності нарахування амортизації, своєчасність та повнота її віднесення до витрат підприємства;

7) установлення правильності визначення і списання збитків, що були понесені внаслідок ліквідації неповною мірою амортизованих об'єктів тощо.

Кожне з цих завдань, а може й інших, може бути представлене експерту-економісту залежно від предмета й об'єкта перевірки, що визначаються правоохоронними органами. Але дуже часто правоохоронні органи ставлять перед експертом-економістом з основних засобів питання, які не належать до компетенції експертів з дослідження операцій з основними засобами, що призводить до більшої тривалості розслідування справи і є недоліком при проведенні судово-економічної експертизи.

Для того, щоб усунути вищевказані недоліки, автор пропонує розширити можливості експерта-економіста і зробити обов'язковою його присутність при виїмці документів та безпосередня участь у ній. Це надасть можливість скоротити обсяг роботи слідчим і самостійно визначати експерту-економісту перелік документів, які необхідні для дослідження. А також розробити та закріпити на законодавчому рівні перелік питань, які правоохоронні органи можуть ставити експерту-економісту для проведення судово-економічної експертизи основних засобів.

В результаті проведених досліджень особливостей судово-економічної експертизи основних засобів автором було розглянуто складові поняття та запропоноване визначення поняття «особливості судово-економічної експертизи основних засобів», визначено, що експерти-економісти мають широке коло дій при проведенні експертизи та можуть відповідати на широке коло питань, що поставили перед ними правоохоронні органи. Але також було визначено, що кожна з цих особливостей на законодавчому рівні обмежена: експерт-економіст не може самостійно збирати документи для експертизи, а також правоохоронними органами можуть бути поставлені питання, що не відповідають компетенції експерта. Було запропоновано зробити обов'язковою присутність експерта-економіста при виїмці документів для експертизи і брати в ній безпосередню участь, а також на законодавчому рівні розробити перелік питань, які правоохоронні органи можуть ставити перед експертом-економістом при експертизі основних засобів.

Науковий керівник – канд. екон. наук, викладач Калінкін Д. В.

Література: 1. Ужва А. М., Коханчук В. С. Методика судово-бухгалтерської експертизи операцій з основними засобами. *Економічні науки.* Сер.: Облік і фінанси. 2013. Вип. 10 (4). С. 304–309. **2.** Гуцаленко Л. В., Михальчишина Л. Г., Сидорчук В. М., Пентюк І. К. Судово-бухгалтерська експертиза. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 352 с. **3.** Дікань Л. В., Понікаров В. Д., Кожушко О. В. Судово-економічна експертиза: навч. посібник. Харків: Вид-во ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. 432 с. **4.** Матковський С. О. Статистика підприємств: навч. посібник. Київ: Алерта, 2013. 560 с. **5.** Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 7 «Основні засоби»: Наказ МФУ від 31.03.1999 р. № 87. URL: http://zakon2.rada.gov.ua.

УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ Й ОЦІНКИ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 657.42

Гапон К. Є.

Магістрант 1 року навчання
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано систему обліку і оцінки основних засобів згідно з законодавством, виявлено недоліки, які стали наслідками змін у законодавстві, та розроблено пропозиції щодо їх усунення.*

Ключові слова: *основні засоби, амортизація основних засобів, податкові різниці, законодавство.*

Аннотация. *Проанализирована система учета и оценки основных средств согласно законодательству, выявлены недостатки, которые стали последствиями изменений в законодательстве, и разработаны предложения по их устранению.*

Ключевые слова: *основные средства, амортизация основных средств, налоговые разницы, законодательство.*

Annotation. *The system of accounting for and valuation of fixed assets in accordance with the legislation has been analyzed, shortcomings that have resulted from changes in legislation have been identified, and proposals have been developed for their elimination.*

Keywords: *fixed assets, depreciation of fixed assets, tax differences, legislation.*

На сьогодні в Україні та світі існує велика кількість підприємств, які прагнуть розвиватися і успішно функціонувати. Для кожного з них основною метою є не тільки отримання великого прибутку, але й формування свого іміджу та стійкого положення на ринку товарів і послуг. Саме тому підприємства в сьогоднішніх умовах жорсткої конкуренції вимушені реформувати свою діяльність, щоб досягти поставленої мети. Головною передумовою успішного функціонування підприємств на ринку товарів і послуг є наявність основних засобів, які мають бути достовірно оцінені та поставлені на облік. Саме у цьому і полягає актуальність обраної теми.

Дослідженню обліку й оцінки основних засобів присвячено багато праць вітчизняних і зарубіжних учених, зокрема, С. Ф. Голова, В. В. Сопка, Ф. Ф. Бутинця, А. В. Максименка, О. Бондара, І. Павлюка, Р. Л. Хом'яка та інших. Але проблеми обліку й оцінки основних засобів залишаються недостатньо вивченими.

Метою дослідження є аналіз системи обліку й оцінки основних засобів в умовах реформування діяльності підприємства в зв'язку зі змінами в законодавстві, виявлення її недоліків і розробка пропозицій щодо їх усунення.

Для досягнення мети необхідно вирішити наступні завдання:

1) проаналізувати систему обліку й оцінки основних засобів відповідно до законодавства;
2) виявити недоліки системи обліку й оцінки основних засобів, які стали наслідками змін у законодавстві;
3) розробити пропозиції щодо усунення цих недоліків.

Дослідження особливостей обліку й оцінки основних засобів в Україні необхідно почати з сутності поняття «основні засоби». Визначення поняття «основні засоби» з різних джерел і різних авторів наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Визначення поняття «основні засоби» в нормативних документах та різними авторами

Автор, нормативний документ	Визначення
1	2
Податковий кодекс України [1]	Основні засоби – матеріальні активи, у тому числі запаси корисних копалин наданих у користування ділянок надр (крім вартості землі, незавершених капітальних інвестицій, автомобільних доріг загального користування, бібліотечних і архівних фондів, матеріальних активів, вартість яких не перевищує 6000 грн, невиробничих основних засобів і нематеріальних активів), що призначаються платникам податку для використання у господарській діяльності платника податку, вартість яких перевищує 6000 грн і поступово зменшується у зв'язку з фізичним або моральним зносом та очікуваний строк корисного використання (експлуатації) яких з дати введення в експлуатацію становить понад один рік (або операційний цикл, якщо він довший за рік).

© Гапон К. Є., 2017

Закінчення табл. 1

1	2
Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 7 «Основні засоби» [2]	Основні засоби – матеріальні активи, які підприємство утримує з метою використання їх у процесі виробництва або постачання товарів, надання послуг, здавання в оренду іншим особам або для здійснення адміністративних і соціально-культурних функцій, очікуваний строк використання (експлуатації) яких більше одного року (або операційного циклу, якщо він довший за рік)
Матковський С. О. [3]	Основні засоби – це засоби праці, які мають вартість і функціонують на підприємстві тривалий час у своїй незмінній споживній формі, а їхня вартість переноситься конкретною працею на вартість продукції та платні послуги частинами в міру опрацювання
Неміш Ю. В. [4]	Основні засоби – це вартісно виражені ресурси, які утримуються суб'єктом господарювання з метою використання в процесі виробництва, постачання товарів і послуг, надання в аренду іншим особам або для здійснення соціально-культурних функцій, очікуваний строк експлуатації яких становить не менше одного року, чи визначається межами операційного циклу понад один рік, вартість яких зменшується в процесі використання
Сук Л. К. [5, с. 262]	Основні засоби підприємства, установи – це сукупність матеріально-речових цінностей, що діють у натуральній формі протягом тривалого часу як у сфері матеріального виробництва, так і у невиробничій сфері.

З вищенаведеного можна зробити висновок, що в різних джерелах і у різних авторів наводяться дуже близькі одне до одного визначення поняття «основні засоби», але, на думку автора, найдоцільнішим є визначення, надане у Положенні (стандарті) бухгалтерського обліку 7 «Основні засоби», бо саме це визначення включає в себе всі нюанси, які стосуються діяльності підприємства, пов'язаної з основними засобами.

Достатньо уваги основним засобам приділяється в нормативних актах, одним із яких є Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 7 «Основні засоби».

Основним критерієм до визнання основного засобу активом підприємства П(С)БО 7 «Основні засоби» висуває вимогу ймовірності того, що підприємство отримає в майбутньому економічні вигоди від його використання, та те, що вартість такого основного засобу може бути достовірно визначена.

Стосовно вартості об'єкта основних засобів, П(С)БО 7 «Основні засоби» висуває вимогу, що на балансі підприємства такий актив обліковується за первісною вартістю, яка формується залежно від джерела, з якого його було отримано:

1) безоплатно отримані: справедлива вартість на дату отримання з урахуванням витрат, передбачених пунктом 8 П(С)БО 7;

2) внесок до статутного капіталу: погоджена засновниками (учасниками) підприємства справедлива вартість з урахуванням витрат, передбачених пунктом 8 П(С)БО 7;

3) отриманий в обмін на подібний об'єкт: залишкова вартість переданого об'єкта основних засобів. Якщо залишкова вартість переданого об'єкта перевищує його справедливу вартість, то первісною вартістю такого об'єкту є справедлива вартість переданого об'єкта з включенням різниці витрат звітного періоду;

4) придбаний в обмін (або частковий обмін) на неподібний актив: справедлива вартість переданого немонетарного активу, збільшена (зменшена) на суму грошових коштів чи їх еквівалентів, що була передана (отримана) під час обміну [2].

Як відомо, на сьогодні існує тенденція до зближення бухгалтерського та податкового обліку. Що стосується основних засобів, то тут зближення відбувається через узгодження статей Податкового кодексу та Положень (стандартів) бухгалтерського обліку. В частині основних засобів це стосується амортизації. Згідно з пп. 2 п. 1 ст. 145 Податкового кодексу України та п. 22 Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 7 «Основні засоби», нарахування амортизації здійснюється протягом строку корисного використання об'єкта, який установлюється підприємством при визнанні цього об'єкта активом, і призупиняється на період його реконструкції, модернізації, добудови, дообладнання та консервації. Амортизація основних засобів здійснюється з місяця, наступного за місяцем введення такого об'єкту в експлуатацію.

Нарахування амортизації, згідно з П(С)БО 7 «Основні засоби» та пп. 5 п. 1 ст. 145, здійснюється за допомогою таких методів:

1) прямолінійного (річна сума амортизації визначається діленням вартості, яка амортизується, на строк корисного використання об'єкта основних засобів);

2) зменшення залишкової вартості (річна сума амортизації визначається як добуток залишкової вартості об'єкта на початок звітного року або первісної вартості на дату початку нарахування амортизації та річної норми амортизації);

3) прискореного зменшення залишкової вартості (річна сума амортизації обчислюється як добуток залишкової вартості об'єкта на початок року або первісної вартості на дату початку нарахування амортизації, яка обчислюється, виходячи зі строку корисного використання об'єкта, і подвоюється);

4) кумулятивного (річна сума амортизації визначається як добуток вартості, що амортизується, та кумулятивного коефіцієнта);

5) виробничого (річна сума амортизації визначається як добуток фактичного місячного обсягу продукції та виробничої ставки амортизації) [2].

З 2015 р. відбулися значні зміни в законодавстві, зокрема в Податковому кодексі України в частині обліку основних засобів. Сутність цих змін полягає у тому, що змінилися правила застосування податкових різниць при визначенні бази оподаткування податком на прибуток підприємств. Тепер платнику податку на прибуток підприємств слід звертати увагу на обсяг свого річного бухгалтерського доходу за звітний рік, якщо його обсяг складає менше 20 млн грн, то, відповідно до пп. 134.1.1 Податкового кодексу України, таке підприємство має право визначати об'єкт оподаткування з податку на прибуток без коригування бухгалтерського прибутку до оподаткування на податкові різниці.

Однією з передумов прийняття підприємством рішення про застосування податкових різниць є зниження податкового навантаження з податку на прибуток підприємств. Якщо приймається таке рішення, то в частині основних засобів підприємство має керуватися ст. 138 Податкового кодексу України, яка стосується податкових різниць, що виникають при нарахуванні амортизації необоротних активів. У цьому випадку необхідно використовувати цілу купу податкових різниць, визначених ст.138 Податкового кодексу України, зокрема таких, як [1]:

1) амортизація основних засобів;

2) уцінка (дооцінка) та зменшення (відновлення) корисності;

3) залишкова вартість ОЗ в разі продажу або ліквідації.

При цьому платнику податку щодо кожної з податкових різниць необхідно здійснити певний алгоритм дій. Автор пропонує на рис. 1 розглянути алгоритм застосування податкових різниць на прикладі амортизації основних засобів.

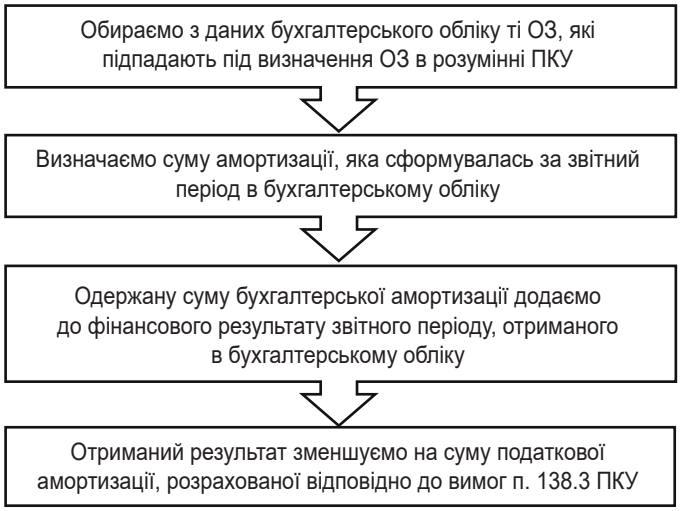

Рис. 1. **Алгоритм застосування податкових різниць амортизації основних засобів**

У випадках застосування податкових різниць уцінки (дооцінки) та зменшення (відновлення) корисності, а також залишкової вартості основних засобів в разі продажу або ліквідації алгоритм дій бухгалтера такий самий.

При розрахунку податкових різниць слід також звернути увагу на мінімально допустимі строки амортизації. Такі строки визначаються п. 1 ст. 145 Податкового кодексу України. Платники, які не використовують податкові різниці, можуть установлювати будь-які строки нарахування амортизації, але вони не повинні бути меншими за ті, що встановлені Податковим кодексом. Теж саме не забороняється і тим, хто використовує податкові різниці, але це призведе до збільшення роботи для бухгалтерів, адже доведеться двічі розраховувати амортизацію [6].

Що стосується дооцінки основних засобів, то звичайна дооцінка брати участь у формуванні різниць не буде, оскільки сума дооцінки не збільшує дохід, на відміну від уцінки, яка йде до складу витрат. Але дооцінка раніше уцінених активів – це зовсім інша річ, бо різниця йде до складу інших доходів. Уцінка з метою зменшення податкового тягаря з податку на прибуток не принесе користі для платників, які використовують податкові різниці, і в майбутньому призведе до зменшення сум нарахованої амортизації. Дооцінка теж особливої користі не принесе, але в майбутньому може привести до збільшення сум нарахованої амортизації.

В разі ліквідації або продажу окремого об'єкту ОЗ фінансовий результат до оподаткування збільшують на суму залишкової вартості такого об'єкта, визначеної відповідно до національних П(С)БО. При цьому такий фінансовий результат зменшують на суму залишкової вартості цього ліквідованого або проданого об'єкта, визначеної з урахуванням норм ст.138 ПКУ. При визначенні податкової залишкової вартості можуть виникнути дві проблеми: як бути з переоцінками та як обчислювати податкову залишкову вартість за «перехідними» основними засобами [6].

З вищесказаного можна зробити висновок, що застосування податкових різниць в частині основних засобів при визначенні бази оподаткування податком на прибуток підприємств є досить проблемним і може призводити до значних порушень з боку платників податків, що є серйозним недоліком при реформуванні діяльності підприємств у зв'язку зі змінами в законодавстві. Щоб усунути цей недолік та створити сприятливіші умови для функціонування підприємств та для більшого зближення бухгалтерського та податкового обліку на території України, автор пропонує на законодавчому рівні усунути розрахунок податкових різниць в частині основних засобів для всіх підприємств.

Отже, система обліку й оцінки основних засобів в Україні має дуже багато особливостей, зокрема таку, як застосування податкових різниць з основних засобів при визначенні бази оподаткування податком на прибуток підприємств. Ця особливість має певну низку недоліків, які призводять до порушень з боку платників податку, що завдає шкоди державному бюджету. Саме тому автор рекомендує усунути на законодавчому рівні розрахунок податкових різниць.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Єфремова Л. В.

Література: 1. Податковий кодекс України (станом на 15.04.2017 р.). Верховна Рада України. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2755-17. **2.** Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 7 «Основні засоби»: Наказ МФУ від 31.03.1999 р. № 87. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0288-00. **3.** Матковський С. О. Статистика підприємств: навч. посібник. Київ: Алерта, 2013. 560 с. **4.** Неміш Ю. В. Поняття «основні засоби» у сучасних наукових дослідженнях. *Аграрна економіка.* 2012. Т. 5. № 3–4. С. 181–187. **5.** Сук Л. К., Сук П. Л. Фінансовий облік: навч. посіб., Київ, 2012. 647 с. **6.** Правила податкового обліку основних засобів з 2015 р. URL: https://www.buh24.com.ua/pravila-podatkovogo-obliku-osnovnih-zasobiv-z-2015-r/.

ВИЯВЛЕННЯ ОСНОВНИХ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА МАШИНОБУДІВНУ ГАЛУЗЬ УКРАЇНИ

УДК 621:658.81(477)

Гачек А. Р.

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

Анотація. *На сьогодні більшість підприємств машинобудування є збитковими. Це, у свою чергу, є наслідком втрати ринків збуту, підвищення цін на матеріали, тобто пояснюється переважно факторами зовнішнього середовища підприємства. Але всі вони впливають по-різному на діяльність підприємства. Щоб визначити основні загрози та можливості для підприємств, можна використовувати математичні методи.*

Ключові слова: *машинобудування, ринки збуту, загрози, можливості, математичні методи.*

© Гачек А. Р., 2017

Аннотация. *Сегодня большинство предприятий машиностроения являются убыточными. Это, в свою очередь, является следствием потери рынков сбыта, повышения цен на материалы, то есть объясняется преимущественно факторами внешней среды предприятия. Но все они влияют по-разному на деятельность предприятия. Чтобы определить основные угрозы и возможности для предприятий, можно использовать математические методы.*

Ключевые слова: *машиностроение, рынки сбыта, угрозы, возможности, математические методы.*

Annotation. *Today, most engineering companies are unprofitable. This, in turn, is a consequence of the loss of sales markets, an increase in prices for materials, that is, mainly due to factors of the company's external environment. But all of them affect differently the activities of the enterprise. To determine the main threats and opportunities for enterprises, you can use mathematical methods.*

Keywords: *engineering, sales markets, threats, opportunities, mathematical methods.*

Математичні методи є найбільш точними засобами прогнозування діяльності. До математичних методів відносять прийоми елементарної математики, статистики, економетрії тощо.

Серед науковців, які приділяли значну увагу використанню математичних методів щодо вдосконалення діяльності підприємств, можна виокремити таких, як В. В. Вітлінський, В. М. Геєць, Л. С. Гурьянова, А. В. Матвійчук та інші [1, с. 71–74].

Широке використання математичних методів є важливим напрямком удосконалення економічного аналізу, який підвищує ефективність аналізу діяльності підприємств та їхніх підрозділів [2, с. 97].

Одним із найбільш популярних методів виявлення загроз і можливостей підприємства є факторний аналіз. Його використання передбачає роботу в прикладній програмі «STATISTICA 7.0». Цей метод підвищує точність аналізу факторів та виявляє недоліки попереднього аналізу.

На рис. 1 наведено схему оцінки зовнішнього середовища.

Рис. 1. **Схема оцінки зовнішнього середовища**

У процесі своєї діяльності підприємство зіштовхується з безліччю чинників, які впливають на його діяльність. Для підприємства було проаналізовано зовнішнє середовище за допомогою 5 груп факторів, які найбільш впливають на діяльність підприємства, а саме: зайнятість населення, екологічні, соціально-економічні, інноваційні та фактори машинобудівної галузі. Їх вплив буде оцінено на чистий дохід від реалізації продукції підприємства. Кожна група складалась з 8 факторів. Загальна сума факторів – 40.

Проведення кореляційного аналізу дозволило сформувати найбільш вагомі фактори з боку зовнішнього середовища.

Прогнозування проводилося на прикладі державного підприємства «Об'єднання «Комунар» – одного зі стратегічно важливих для України підприємств, яке через державні суперечки втратило ринки збуту і на даний час залишається збитковим.

Кореляційний аналіз проводився на основі даних за 9 років (2008–2016). Фрагмент вихідних даних представлено в табл. 1 [3].

Таблиця 1

Чинники зовнішнього середовища підприємства

Зайнятість	Економічно активне населення працездатного віку, тис. осіб
	Середньомісячна заробітна плата, грн
	Чисельність зайнятих, тис. осіб
	Чисельність безробітних, тис. осіб
	Економічно неактивне населення, всього, тис. осіб
	Коефіцієнт обороту робочої сили у % до середньооблікової чисельності штатних працівників по прийому
	Коефіцієнт обороту робочої сили у % до середньооблікової чисельності штатних працівників по звільненню
	Попит робочої сили, тис. осіб
Екологічні	Обсяги викидів діоксиду сірки та оксидів азоту, млн $м^3$
	Обсяги викидів забруднюючих речовин та діоксиду вуглецю в атмосферне повітря, млн $м^3$
	Утилізовано відходів, млн $м^3$
	Кількість утворених відходів за видами економічної діяльності, млн $м^3$
	Обсяги споживання води з природних водних об'єктів, млн $м^3$
	Кількість очисних споруд, млн $м^3$
	Поточні витрати на захист і реабілітацію ґрунту, підземних і поверхневих вод, тис. грн
	Капітальні інвестиції на поводження з відходами, тис. грн
Соціально-економічні	ВВП у фактичних цінах, млн грн
	Питома вага продажу товарів вітчизняного виробництва, %
	Обсяг роздрібного т/о підприємств непродовольчих товарів,%
	Індекси виробництва промислової продукції в Україні, %
	Індекс інфляції, %
	Обсяги надходжень іноземних інвестиції в Україну, млн дол. США
	Коливання валютних курсів
	Вартість основних засобів України, млн грн
Інноваційні	Чисельність учених, чол.
	Кількість організацій, які виконують наукові дослідження і розробки
	Загальна сума витрат на інновації, млн грн
	Питома вага підприємств, які впроваджували інновації, %
	Впроваджено виробництво інноваційних видів продукції, од.
	Фінансування інноваційної діяльності за рахунок коштів державного бюджету, млн грн
	Питома вага реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової,%
	Обсяг виконаних розробок, млн грн
Фактори машинобудівної галузі	Індекс продукції машинобудування, %
	Імпорт товарів та послуг, млн грн
	Експорт товарів та послуг, млн грн
	Обсяги інвестицій до галузі, млн грн
	Темпи зростання виробництва, млн грн
	Індекс реалізованої продукції машинобудування, %
	Індекс реального наявного доходу, %
	Індекс зростання цін на продукції машинобудування, %

В табл. 1 наведено перелік чинників, які було взято за основу для проведення кореляційного аналізу.

Результат аналізу показав, що на обсяг реалізованої продукції підприємства найбільший вплив мають такі показники, як чисельність економічно активного населення працездатного віку, чисельність зайнятих і безробітних, обсяги експорту товарів машинобудування, обсяги іноземних інвестицій до України, попит на робочу силу, чисельність учених, кількість організацій, які займаються розробками, загальний обсяг розробок, індекс інфляції, коливання валютних курсів та індекс реального наявного доходу підприємств машинобудівної галузі.

В табл. 2 визначено тісноту зв'язку між факторами зовнішнього середовища та чистим доходом від реалізації.

Таблиця 2

Тіснота зв'язку факторів з чистим доходом від реалізації

Значення кореляції	Фактори	Тіснота зв'язку
0,48	Економічно активне населення працездатного віку, тис. осіб	Середньо прямо пропорційний
0,26	Чисельність зайнятих, тис. осіб	Середньо прямо пропорційний
0,32	Чисельність безробітних, тис. осіб	Середньо прямо пропорційний
0,69	Експорт товарів та послуг, млн грн	Середньо прямо пропорційний
0,84	Обсяги надходжень іноземних інвестицій в Україну, млн дол. США	Середньо прямо пропорційний
0,71	Кількість організацій, які виконують наукові дослідження і розробки	Середньо прямо пропорційний
-0,68	Попит робочої сили, тис. осіб	Середньо обернено пропорційний
-0,36	Чисельність учених, осіб	Середньо обернено пропорційний
-0,64	Обсяг виконаних розробок, млн грн	Середньо обернено пропорційний
-0,10	Індекс інфляції, %	Середньо обернено пропорційний
-0,15	Коливання валютних курсів	Середньо обернено пропорційний
-0,09	Індекс реального наявного доходу, %	Середньо обернено пропорційний

На основі цих даних визначається зв'язок факторів, він може бути сильно пропорційним (1–0,7), середньо пропорційним (0,5–0,4), найменш пропорційним (0,4–0) [4]. Результати дають можливість спостерігати, які саме фактори мають з підприємством тісний зв'язок та як впливають на нього. Позитивні значення свідчать про можливості для підприємств, а негативні – про загрози.

Кореляція даних стала основою для проведення факторного аналізу [5].

Таблиця 3

Групи факторів впливу на підприємство

Фактори	Позначення фактору	Інтерпретація груп
Економічно активне населення працездатного віку, тис. чол.	F1	Виробничо-трудові можливості
Чисельність зайнятих, тис. чол.		
Чисельність безробітних, тис. чол.		
Експорт товарів і послуг, млн грн		
Кількість організацій, які виконують наукові дослідження і розробки		
Обсяги надходжень іноземних інвестицій в Україну, млн дол. США	F2	Економічні можливості
Попит робочої сили, тис. чол.	F3	Інноваційні загрози
Чисельність учених, чол.		
Обсяг виконаних розробок, млн грн		
Індекс інфляції, %	F4	Криза валютної системи
Коливання валютних курсів		
Індекс реального наявного доходу, %		

Отже, для ДНВП «Об'єднання «Комунар» основними загрозами є криза валютної системи та інноваційні. На жаль, підприємство на ці загрози ніяк не може вплинути, втім, залишається використовувати іноземний досвід для покращення діяльності або здійснювати пошук нових інвесторів для проведення наукових робіт. Що стосується можливостей, то слід виокремити наступні: виробничо-трудові та економічні. Використання їх дозволить збільшити обсяги фінансування діяльності та розширити діяльність підприємства.

Науковий керівник – докт. екон. наук, професор Фесенко І. А.

Література: 1. Афанасьєв Б. В. Економіка підприємств машинобудування України: сучасний стан та перспективи розвитку. *Науковий вісник Херсонського державного університету.* Сер.: Економічні науки. 2014. Ч. 7. Вип. 8. С. 71–74. **2.** Кравченко Т. В. Моделювання діяльності об'єкта господарювання. *Моделювання та інформаційні сис-*

теми в економіці: зб. наук. праць. Київ: КНЕУ, 2013. Вип. 88.1. С. 97–110. **3.** Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/. **4.** Кореляційний аналіз. URL: http://math.semestr.ru/corel/correlation-analysis.php. **5.** Факторний аналіз. URL: http://statosphere.ru/blog/108-statfactor.html.

ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 339.1

Гладкова В. В.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Статтю присвячено питанням покращення маркетингової діяльності підприємств. Теоретичною і методологічною основою дослідження є фундаментальні положення сучасної економічної науки, праці вітчизняних і зарубіжних учених. Визначено проблеми та особливості впровадження та управління маркетинговою діяльністю на вітчизняних підприємствах. Окреслено основні шляхи підвищення ефективності маркетингової діяльності вітчизняних підприємств та управління маркетинговою діяльністю господарюючого суб'єкта.*

Ключові слова: *маркетингова діяльність, маркетинг, стратегічне планування, управління маркетингом, маркетинговий аналіз.*

Аннотация. *Статья посвящена вопросам улучшения маркетинговой деятельности предприятий. Теоретической и методологической основой исследования являются фундаментальные положения современной экономической науки, труды отечественных и зарубежных ученых. Определены проблемы и особенности внедрения и управления маркетинговой деятельностью на отечественных предприятиях. Определены основные пути повышения эффективности маркетинговой деятельности отечественных предприятий и управления маркетинговой деятельностью хозяйствующего субъекта.*

Ключевые слова: *маркетинговая деятельность, маркетинг, стратегическое планирование, управление маркетингом, маркетинговый анализ.*

Annotation. *The article is devoted to the issues of improving the marketing activities of enterprises. Theoretical and methodological basis of the research are fundamental provisions of modern economic science, works of domestic and foreign scientists. The problems and peculiarities of introduction and management of marketing activities at domestic enterprises are determined. The main ways of increasing the efficiency of marketing activities of domestic enterprises and managing the marketing activities of an economic entity are identified.*

Keywords: *marketing activity, marketing, strategic planning, marketing management, marketing analysis.*

В сучасному діловому світі, побудованому на принципах ринкової економіки, відбуваються суттєві зміни. Коли українська економіка перейшла до ринкових умов господарювання, все більш актуальною проблемою для підприємств стає реалізація послуг, яку може бути здійснено лише шляхом задоволення вимог і потреб клієнтів. Для реалізації нових завдань на підприємствах створюються служби маркетингу. Відповідно, правильна організація маркетингової діяльності визначається її успіхом на ринку. Важливість маркетингу послуг на сучасному етапі розвитку суспільства не піддається сумніву, але практичне використання маркетингу підприємствами сектору послуг з низки причин відстає від підприємств — виробників продукції. З одного боку, внаслідок кон'юнктурних умов: для малих некомерційних підприємств маркетинг видається зовсім не дешевим і недоцільним, для професійно престижних некомерційних підприємств використання маркетингу вважається неетичним, а сервісні під-

© Гладкова В. В., 2017

приємства, які користувалися великою популярністю в минулому, поки що не відчувають потреби в маркетингу; з іншого – внаслідок неефективності для сервісних підприємств маркетингових заходів, розроблених на основі знань, накопичених у товарному маркетингу.

Проте актуальними залишаються питання щодо практичного використання сучасних маркетингових стратегій у практиці діяльності підприємства, проблематика вибору оптимальної стратегії розвитку підприємства з урахуванням його місця на ринку.

Проблеми маркетингової діяльності підприємств досліджувались в працях багатьох українських і зарубіжних учених. Окремі аспекти цієї тематики висвітлено в роботах вітчизняних дослідників. Концептуальним засадам функціонування маркетингу на підприємстві присвячено праці В. Г. Герасимчука, О. В. Зозульова, Н. В. Куденко, Л. А. Мороз, А. Ф. Павленка, С. О. Солнцева, А. О. Старостіної, Л. В. Шульгіної, В. Герасимчука, В. Кардаша, Л. Балабанової, О. Бриндіної та інших. Серед зарубіжних учених заслуговують на увагу роботи Е. Голубкова, І. Єгорова, І. Рибальченка, А. Варламова, А. Комахи та інших.

Теоретико-методичні підходи до вибору стратегій розвитку маркетингової діяльності підприємства висвітлено у працях провідних зарубіжних і вітчизняних учених, серед яких: І. Ансофф, В. В. Божкова, С. С. Гаркавенко, С. М. Ілляшенко, О. І. Ковтун, Ф. Котлер, Н. В. Куденко, О. І. Лабурцева, Ж.-Ж. Ламбен, М. Портер, А. Стрикленд, А. Томпсон, Р. А. Фатхутдінов та інші [1].

Мета роботи полягає у розробці маркетингової програми діяльності підприємства, оскільки це сьогодні є актуальним. Тому метою дослідження є визначення особливостей управління маркетинговою діяльністю вітчизняних підприємств, а також розробка шляхів його вдосконалення.

Термін «управління маркетингом» визначається як «аналіз, планування, реалізація і контроль за виконанням програм, розрахованих на встановлення, зміцнення й підтримку вигідних обмінів із цільовими покупцями заради досягнення певних завдань організації, таких, як отримання прибутку, ріст обсягу збуту, збільшення частки ринку.

Отже, сутність управління маркетингом полягає в тому, щоб знайти оптимальну кількість клієнтів, необхідних для реалізації всього виробленого фірмою на даний момент обсягу продукції. Завдання управління маркетингом полягає «у впливі на рівень, час і характер попиту таким чином, щоб це допомагало організації в досягненні її цілей» [2]. Це означає, що підприємство повинно мати таку маркетингову систему, яка б дозволяла йому максимально точно планувати свою маркетингову діяльність, правильно організовувати роботу відділу маркетингу та контролювати ці процеси.

Багато керівників українських компаній прагнуть впровадити стратегічне управління в діяльність своїх організацій, що припускає організацію роботи підприємства відповідно до обраної маркетингової стратегії. Втім, перш ніж розробляти стратегію, на базі якої здійснюється стратегічне управління підприємством, необхідно оцінити готовність підприємства саме до такого стратегічного підходу в управлінні.

Це є немаловажним елементом у процесі підготовки до запровадження маркетингових підрозділів у компанії. Слід зазначити, що сьогодні все частіше підприємства ведуть боротьбу за свою частку на ринку в умовах швидкої зміни смаків та уподобань споживачів, загострення конкуренції, буму інформаційно-комунікаційних технологій тощо. Ці нові виклики ускладнюються вимогами з боку суспільства щодо необхідності підвищити рівень соціально-етичної відповідальності підприємств. Водночас розвиток концепції маркетингу на українських підприємствах можна окреслити як перехід від орієнтації на збут до орієнтації на споживача. Керівництвом вітчизняних підприємств стимулювання збуту все ще розглядається як найважливіший аспект маркетингової діяльності, водночас вивченню потреб споживачів не приділяється достатньої уваги. Більшість досліджень ринку, що проводять українські підприємства, є простим збиранням фактів чи, у кращому випадку, функціональним моніторингом. Лише деякі підприємства намагаються використовувати маркетингові дослідження як підгрунтя для операційного планування своєї маркетингової діяльності.

Маркетингова діяльність має всебічний і вичерпний характер і охоплює значно більше коло питань. Підприємства, які не використовують маркетинговий підхід у своїй діяльності, ризикують втратити власні позиції на ринку. Адже без його постійного та системного аналізу, насамперед, покупців і конкурентів, агропідприємство не зможе вчасно реагувати на зміни та коливання попиту споживачів, їхні смаки та вподобання, динаміку цін, а отже, не зможе розробляти ефективні товарні та цінові стратегії, спрямовані на конкретні сегменти споживачів і забезпечення певних конкурентних переваг. Також без використання маркетингових досліджень і заходів зі створення позитивного іміджу фірми та залучення нових клієнтів підприємство не матиме шансів на розвиток [3].

Маркетингове управління підприємством – це можливість організувати його діяльність на принципах оптимального використання наявного потенціалу та отримання найбільшого прибутку з урахуванням задоволення потреб споживачів. Аналіз можливостей підприємства дає змогу отримати достовірну інформацію щодо стану активів і пасивів виробництва, здійснювати аналіз зовнішнього маркетингового середовища.

Для реалізації маркетингових дій у сфері підвищення якості товарів особливе значення на даний час має підвищення кваліфікації працівників, рівня їхніх професійних знань у сфері асортименту і якості послуг відповідної номенклатури.

Форми навчання при цьому можуть бути різними:

- семінарські заняття на підприємстві;
- підготовка на робочому місці під керівництвом старшого за посадою;
- передача виконавцю визначених прав і відповідальності;
- науково-практичні конференції;
- спільні заняття та дискусії.

Упровадження та реалізація комплексної системи управління підприємствами на основі маркетингу дозволить забезпечити маркетингову орієнтацію управлінської діяльності незалежно від величини і потужності підприємств, буде сприяти підвищенню внутрішньої і зовнішньої ефективності підприємств, що нарівні з використанням стратегічного підходу до управління забезпечить зміцнення їхніх ринкових позицій і отримання довготривалих конкурентних переваг [4].

Втім, для забезпечення стабільної стійкості підприємства в умовах мінливого ринкового середовища недостатньо застосування КСУП.

Важливим етапом на шляху вдосконалення управління є докорінна зміна всієї системи планування. На основі глибоких маркетингових досліджень ринку, системи збуту, споживчих характеристик товарів і конкурентоспроможності, реклами, економічного аналізу витрат, прибутків, цін та інших показників, проведення мотиваційного аналізу має здійснюватися планування маркетингової стратегії. Ця стратегія у вигляді сформованих цілей, поставлених задач, визначеної послідовності дій знаходить конкретне виконання в програмі маркетингу.

Отже, на даному етапі розвитку ринкових відносин жодне підприємство не може нормально функціонувати без застосування маркетингу для визначення свого положення на ринку, аналізу своїх можливостей, вивчення ринкового середовища, визначення стратегії розвитку тощо. Тому маркетингова діяльність є загальновизнаною ознакою сучасного успішного управління підприємством.

У результаті проведеного дослідження можна зробити висновки, що в практиці вітчизняних підприємств існує низка недоліків, які знижують ефективність маркетингової діяльності.

Діяльність вітчизняних підприємств спрямована на максимізацію прибутку незалежно від рівня задоволення та подальшої зацікавленості споживачів у продукції підприємства. Сучасні ж тенденції розвитку світової економіки вимагають і від вітчизняних підприємств постійної адаптації до змін у зовнішньому середовищі [5].

На мою думку, головні цілі маркетингової діяльності повинні полягати в наступному:

- забезпечення виживання підприємства в умовах економічного спаду і високої інфляції;
- швидка адаптація маркетингової діяльності та всієї системи управління підприємств до мінливих зовнішніх і внутрішніх економічних умов.

Адаптація маркетингової діяльності й усієї системи управління підприємств до мінливих зовнішніх і внутрішніх економічних умов може відбуватися за допомогою таких шляхів, як підвищення агресивності маркетингової діяльності, прискорення темпів розробки нових видів продукції; підвищення достовірності ринкових прогнозів; перехід до мікросегментаційних стратегій, перехід від маркетингу одноразових трансакцій до маркетингу довгострокових відносин; пошук інформації щодо нових потреб споживачів і відповідна модифікація маркетингових стратегій та інших.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Шевченко І. В.

Література: 1. Маркетинговий менеджмент: навч. посіб. Львів: Апріорі, 2007. 1032 с. **2.** Соловйов І. О. Агромаркетинг: системна методологія, реалізація концепції. Херсон: Олди-плюс, 2008. 344 с. **3.** Котлер Ф. Основы маркетинга: учебник. М.: Бизнес-книга, 2006. 699 с. **4.** Гайдаенко Т. А. Управление маркетингом: Полный курс МВА. М.: ЭКСМО, 2008. 480 с. **5.** Длігач А. Тенденції розвитку маркетингу в Україні. *Маркетинг в Україні.* 2010. № 9. С. 13–16.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 005.95:331.108.26

Глухова Т. В.

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

Анотація. *Розглянуто теоретичні засади формування соціально-економічної мотивації праці персоналу підприємства. Наведено класифікацію методів мотивації праці, обґрунтовано доцільність застосування методів нематеріального стимулювання та заохочення персоналу. Надано пропозиції щодо вдосконалення мотиваційного механізму, застосування якого сприяє підвищенню ефективності роботи персоналу підприємства.*

Ключові слова: *мотивація праці, нематеріальне та матеріальне стимулювання, персонал, ефективність праці.*

Аннотация. *Рассмотрены теоретические основы формирования социально-экономической мотивации труда персонала предприятия. Приведена классификация методов мотивации труда, обоснована целесообразность применения методов нематериального стимулирования и поощрения персонала. Даны предложения по совершенствованию мотивационного механизма, применение которого способствует повышению эффективности работы персонала предприятия.*

Ключевые слова: *мотивация труда, нематериальное и материальное стимулирование, персонал, эффективность труда.*

Annotation. *Theoretical bases of formation of social and economic motivation of work of the personnel of the enterprise are considered. The classification of labor motivation methods is given, the expediency of applying methods of non-material incentives and encouragement of personnel is grounded. Proposals are made to improve the motivational mechanism, the application of which contributes to increasing the efficiency of the personnel of the enterprise.*

Keywords: *labor motivation, intangible and material incentives, personnel, labor efficiency.*

В сучасних умовах розвитку суспільних та економічних відносин мотивація персоналу та створення умов для зацікавленості в підвищенні ефективності діяльності підприємства є головними завданнями підприємства в умовах конкурентного ринку. Вирішення проблем мотивації є складним і трудомістким явищем, адже питання мотивації пов'язані з наявністю не стільки економічного, скільки психологічного й емоційного аспектів. Тому при дослідженні особливостей мотивації кожен автор по-своєму висловлює свою думку. Окрім цього, запропонувати універсальний алгоритм мотивації персоналу для будь-яких підприємств розрахованих на довгострокову перспективу, неможливо.

Актуальність проблеми мотивації персоналу обумовлена тим, що керівники повинні створити необхідні умови, аби кожен конкретний працівник прагнув виконувати завдання та намагався досягти цілей, які поставило перед ним керівництво. Тому необхідно вдосконалити мотиваційний механізм, який є основою ефективності діяльності будь-якого суб'єкта господарювання. Вивченню питання мотивації персоналу на підприємствах приділяється значна увага, але різні автори по-своєму розуміють це поняття, тому проблематика мотивації персоналу та питання його впровадження на українських підприємствах потребує подальшого дослідження та деталізації.

Дослідженню проблем мотивації праці значну увагу приділяли такі науковці: М. Волкова, Т. Збрицька, Ю. Наумко, К. Яндола, В. Лаптєв, Г. Назарова [1–6] та інші.

Метою статті є вдосконалення підходів до організації мотивації на вітчизняних підприємствах.

У сучасній літературі поняття «мотивація» трактується досить широко. У загальному розумінні, мотивація – це сукупність зовнішніх і внутрішніх сил, які спонукають людину до трудової діяльності та надають їй цілеспрямованості для досягнення поставленої мети [3].

Менеджери, розробляючи мотиваційну стратегію, можуть поєднувати як матеріальні, так і нематеріальні види мотивації. Матеріальна мотивація поділяється на пряму (відрядна оплата праці, премія, подарунки, оплата навчання працівників) і непряму (харчування на підприємстві, пільги у разі придбання житла та на проїзд). Напрямами нематеріальної мотивації можуть бути: можливість кар'єрного росту та організації гнучкого графіка роботи, підвищення статусу, проведення корпоративних культурних і розважальних заходів.

© Глухова Т. В., 2017

Якщо на підприємстві відсутні принципи мотивування праці, то спостерігається низька продуктивність праці, що знижує загальний рівень конкурентоспроможності та ефективності діяльності підприємства. Жодна система управління не буде функціонувати, якщо в масштабі країни, регіону або окремого підприємства не буде розроблено ефективну систему мотивації праці персоналу, яка спонукатиме кожного працівника працювати продуктивно для досягнення особистих цілей та цілей підприємства. Рівень продуктивності праці має значний вплив на ефективність діяльності будь-якого підприємства. На думку автора, для підвищення продуктивності працівників у формуванні мотиваційного механізму варто врахувати такі рекомендації:

1) поставити перед працівниками підприємства цілі і завдання і встановити відповідні показники для оцінки ступеня їхнього виконання;

2) обрати систему мотивації праці, розробити методичне й нормативне забезпечення з урахуванням специфіки функціонування персоналу;

3) вдосконалювати організаційну структуру управління колективом і формувати в ньому підрозділи, які взаємодіють між собою;

4) класифікувати роботи, аналізувати чисельний склад персоналу підрозділів;

5) створити інформаційне і технічне забезпечення системи оплати праці;

6) вивчати й доводити до відома колективу систему мотивації праці.

Наразі керівники більшості підприємств основну увагу приділяють матеріальному стимулюванню і майже не звертають уваги на нематеріальну мотивацію. Важливо поєднувати обидва ці аспекти, адже для працівників важливу роль відіграють також моральне задоволення та емоційна стабільність.

До основних нематеріальних мотиваційних заходів можна віднести:

1. Зацікавленість у роботі. Зазвичай робота керівника може бути рутинною та одноманітною на відміну від роботи підлеглого, тому потрібно делегувати йому деякі завдання. Успішне виконання підлеглим поставлених завдань може бути аргументом для розширення сфери його повноважень та отримання додаткових бонусів у роботі.

2. Публічне визнання. Публічна демонстрація вдячності за зусилля працівника мотивує та заохочує його працювати віддано та старанно.

3. Додатковий вільний час. Надання працівнику часу на відпочинок та особисті справи дає можливість приступати до роботи сповненим сили та наснаги, спрямовує людину на продуктивну роботу.

4. Надання інформації. Підлеглі мають право на інформацію про стан розвитку своєї організації, перспективи та стратегічні цілі. Відтак, працівник відчуває своє значення в організації та свою приналежність до її діяльності.

5. Надання певної свободи. Деякі співробітники високо цінують свободу своєї діяльності й показують високі результати за таких умов. Для того, щоб оцінити результативність та ефективність дій персоналу, можна застосувати ключові показники ефективності, за допомогою яких можна оцінити темпи зростання бізнесу та виявити можливі відхилення від планових показників діяльності організації.

6. Гнучкість робочого часу. Можливість обирати час для своєї роботи приваблює працівників, оскільки різні люди по-різному виявляють свою максимальну активність та мають свої біологічні ритми.

7. Моральні методи мотивації. Серед них можна виокремити публічне визнання заслуг, вручення грамот і подяк, зазначення в списках кращих працівників певного періоду тощо [5].

Сучасна система мотивації персоналу на більшості українських підприємств не досконала. Існує безліч проблем, які демотивують персонал і гальмують розвиток підприємств в Україні в той час, як система мотивації персоналу має сприяти поліпшенню результатів діяльності організації шляхом спрямування зусиль персоналу на досягнення мети підприємства. Саме тому необхідно надати наступні пропозиції стосовно вдосконалення мотиваційного механізму та забезпечення його впливу на ефективність діяльності персоналу в сучасних умовах господарювання [1]:

1) удосконалення структури заробітної плати на вітчизняних підприємствах, враховуючи особливості матеріального стимулювання за кордоном;

2) застосування гнучкої системи співвідношень основної та додаткової виплат залежно від напряму та сфери роботи підприємства;

3) вирішення проблем із плинністю кадрів та утримання висококваліфікованих працівників;

4) формування дієвої комплексної системи мотивації персоналу до ефективної діяльності, що сприятиме не тільки функціонуванню, але й розвитку підприємства;

5) відмінність у мотивації працівників різних категорій, що допоможе зробити систему мотивації економічно ефективною.

Виходячи з цих факторів, сучасний роботодавець може побудувати ефективну систему мотивації персоналу, здатну враховувати не тільки час працівників, але й ефективний результат їхньої праці, а також заздалегідь мінімізувати свої ризики в управлінні персоналом.

Реформи щодо мотивації персоналу передбачають появу таких умов господарювання, за яких у працівників з'являються можливість виявити свою ініціативу та інтерес до трудової діяльності, вдосконалення особистісного розвитку, лояльність до керівництва підприємства.

Розглянувши основні проблеми, які виникають у зв'язку з формуванням мотивації праці, зазначимо, що чим раніше менеджери з управління персоналом врахують ці проблеми у своїй діяльності, тим більшу ефективність на підприємстві дасть обрана методика мотивації персоналу. Вірне застосування тих чи інших методів мотивації дозволить підприємству підвищити рівень вмотивованості працівників у досягненні кінцевих результатів роботи та дозволить підвищити ефективність діяльності підприємства.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мішина С. В.

Література: 1. Волкова М. В., Шевченко В. С. Особливості формування соціально-економічної мотивації праці персоналу підприємства. *Миколаївський національний університет імені В. О. Сухомлинського.* 2016. № 9. С. 454–459. **2.** Назарова Г. В., Гончарова С. Ю., Москаленко Н. О. та ін. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. Київ: Знання, 2012. 574 с. **3.** Збрицька Т. П. Мотивація як механізм підвищення ефективності діяльності персоналу. *Миколаївський національний університет імені В. О. Сухомлинського.* 2014. № 2. С. 942–945. **4.** Лаптєв В. І. Теоретичні аспекти оплати праці в контексті ефективного мотивування персоналу підприємства. *Науковий вісник Ужгородського університету.* 2015. № 1. С. 140–143. **5.** Наумко Ю. С. Основні принципи мотивації праці та їх вплив на діяльність підприємств. *Бізнес Інформ.* 2016. № 11. С. 641–644. **6.** Яндола К. О., Лукашев С. В. Технології мотивації працівників підприємств. *Миколаївський національний університет імені В. О. Сухомлинського.* 2015. № 5. С. 496–499.

ФОРМУВАННЯ ШЛЯХІВ ПІДВИЩЕННЯ ПРИБУТКОВОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ПАТ «САН ІНБЕВ УКРАЇНА

УДК 330.13:621

Голик О. М.

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

Анотація. *У статті розглянуто поняття прибутку на підприємстві. Визначено ключові функції, які він виконує, заходи на підприємстві щодо збільшення прибутку. Запропоновано можливі шляхи підвищення прибутковості підприємства ПАТ «САН ІнБев Україна».*

Ключові слова: *прибуток, прибутковість, функція, резерв, собівартість.*

Аннотация. *В статье рассмотрено понятие прибыли на предприятии. Определены ключевые функции, которые она выполняет, мероприятия на предприятии по увеличению прибыли. Предложены возможные пути повышения прибыльности предприятия ПАО «САН ИнБев Украина».*

Ключевые слова: *прибыль, прибыльность, функция, резерв, себестоимость.*

© Голик О. М., 2017

Annotation. *The article considers the concept of profit at the enterprise. The key functions that it performs, the measures at the enterprise to increase profits are determined. The possible ways of increasing the profitability of PJSC "SUN InBev Ukraine" are suggested.*

Keywords: *profit, profitability, function, reserve, cost.*

Прибуток є інструментом, який спонукає підприємства збільшити обсяги товарів з метою задоволення зростаючих потреб населення. Прибуток є основним джерелом фінансових ресурсів підприємства. За його рахунок формуються бюджетні ресурси держави, відбувається фінансування розширення підприємств, матеріальне заохочення робітників, проведення соціально-культурних заходів, саме тому формування та шляхи використання прибутку є дуже актуальною темою сьогодення.

Дана проблема досліджувалась представниками класичної школи, а саме: А. Смітом, Д. Рікардо, Дж. Ст. Мілем. Значний внесок у розв'язання проблеми формування та напрямів використання прибутку в системі забезпечення діяльності підприємницьких структур внесли українські економісти В. А. Король, О. А. Бужин, С. В. Мочерний, О. А. Устинко, В. І. Аранчій та інші. Втім, питання щодо підвищення прибутковості підприємств харчової, зокрема, пивної галузі, не були розкриті ними.

Метою дослідження є аналіз шляхів підвищення прибутковості на пивзаводі ПАТ «САН ІнБев Україна».

Завданнями даної роботи є дослідження сутності прибутку та особливості його формування, виявлення резервів підвищення прибутковості на підприємстві та пошук шляхів підвищення прибутковості на підприємстві ПАТ «САН ІнБев Україна».

Прибуток, якщо його розглядати як економічний показник, є різницею між чистим доходом і собівартістю продукції. Прибуток показує кінцевий результат діяльності підприємства. Функції, що виконує прибуток на підприємстві, наступні:

а) оціночна функція – прибуток дає оцінку ефекту господарської діяльності;

б) розподільча функція – прибуток як інструмент розподілу чистого доходу;

в) стимулююча функція – прибуток є одним із інструментів формування різних фондів стимулювання, як власників і робітників підприємства, так і власне господарської діяльності [1].

На кожному підприємстві мають передбачатися планові заходи для збільшення прибутку.

Загалом, на підприємствах ці заходи можуть бути наступного характеру:

1) збільшення об'єму випуску продукції;

2) підвищення якості продукції;

3) продаж зайвого обладнання та іншого майна або здача його в оренду;

4) зниження собівартості продукції шляхом більш раціонального використання матеріальних ресурсів, виробничих потужностей і площ, робочого часу та робочої сили;

5) диверсифікація виробництва;

6) розширення ринку продажів тощо;

7) раціональне використання економічних ресурсів;

8) зниження витрат на виробництво;

9) підвищення продуктивності праці;

10) ліквідація невиробничих витрат і втрат;

11) удосконалення технічного рівня виробництва [2].

Резерви підвищення прибутку можна отримати в наступних випадках:

- при збільшенні обсягів випуску та реалізації продукції;
- за допомогою скорочення витрат на виробництво і реалізацію продукції при впровадженні досягнень науково-технічного прогресу. Для того, щоб знайти та визначити шляхи зниження собівартості продукції, на підприємстві аналізують звітні дані калькуляцій витрат на виробництво і реалізацію продукції з використанням методу порівняння фактичного рівня витрат з прогресивними, науково обґрунтованими нормами і нормативами за видами витрат, нормативами використання виробничих потужностей обладнання, нормами непрямих матеріальних витрат, капітальних вкладень, які отримують в результаті організаційно-технічних заходів [3];
- за рахунок підвищення якості реалізованої продукції [4].

Резерви збільшення суми прибутку визначаються для кожного виду товарної продукції. Їхніми основними джерелами є збільшення об'єму реалізації продукції, зниження її собівартості (за рахунок економного використання резервів, витрат на телефонію, інтернет, інформаційне обслуговування, рекламну діяльність, поштово-

телефонні витрати, зменшення втрат від браку, від нереалізованої продукції тощо) покращення якості продукції, реалізація її на більш вигідних ринках [5].

В ході аналізу господарської діяльності ПАТ «САН ІнБев Україна» за період 2015–2016 рр. було виявлено наступні показники, показані на табл. 1:

Таблиця 1

Аналіз господарської діяльності підприємства

Показник	2015	2016	Відносне відхилення, %
Чистий дохід, тис. грн	3382208	3317232	-1,92
Валовий прибуток, тис. грн	1045357	982495	-6,01
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн	2336851	2334737	-0,09
Товарна продукція, тис. грн	3412766	3304316	-3,18
Середньорічна вартість основних засобів, тис. грн	1822950	1583286	-13,15
Фондовіддача, грн/грн	1,87	2,09	11,76
Фондомісткість, грн/грн	0,53	0,48	-9,43
Середньооблікова кількість працівників, осіб	2369	2320	-2,07

Проаналізувавши дані табл. 1, можна зробити висновок, що всі показники погіршилися, прибуток і вартість основних засобів зменшується. Неважко помітити, що незважаючи на те, що собівартість продукції у 2016 р. зменшилася на 0,09 %, чистий дохід зменшився аж на 1,92 %, а валовий прибуток – на 6,01 %.

Тобто підприємству потрібно значно знизити собівартість реалізованої продукції та збільшити об'єми продажів за рахунок просування на нові сегменти ринку такої продукції, як безалкогольні напої.

Тож, можна зробити висновок, що прибуток – це показник, який найбільш повно відображає ефективність виробництва, об'єм і якість виробленої продукції, стан продуктивності праці, рівень собівартості. За рахунок прибутку здійснюється фінансування заходів науково-технічного і соціально-економічного розвитку підприємства, він є не тільки джерелом забезпечення внутрішньогосподарських потреб підприємства, але має все більше значення при формуванні бюджетних ресурсів. Підприємство може впливати на рівень витрат і фінансові результати, формування необхідних резервів, податковий тиск за допомогою вибору сприятливої для себе облікової політики. «САН ІнБев Україна» потрібно звернути увагу на зниження собівартості продукції за рахунок оптимізації виробництва та пошуку більш вигідних постачальників.

У подальших дослідженнях автор планує зосередити увагу на аналізі основних факторів підвищення прибутковості підприємства ПАТ «САН ІнБев Україна».

Науковий керівник – докт. екон. наук, професор Шиян Д. В.

Література: 1. Король В. А. Фінанси підприємств: навч. посібник. URL: http://pulib.if.ua/book/55. **2.** Аранчій В. І. Фінанси підприємств: навч. посіб. Київ: ВД «Професіонал», 2004. 304 с. **3.** Бужин О. А. Прибуток: рівночасне розподілення. *Економіка підприємства.* 2004. № 6. 56 с. **4.** Мочерний С. В., Устинко О. А., Чоботар С. І. Основи підприємницької діяльності: посібник. Київ: ВЦ «Академія», 2002. 280 с. **5.** Гончаров В. М., Макаренко М. В., Припутень В. Ю. Формування стратегії управління розвитком промислового підприємства на основі показників ефективності: монографія. Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2007. 136 с.

ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА КОНДИТЕРСЬКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ НА ОСНОВІ ДІАГНОСТИКИ ЙОГО ФІНАНСОВОГО СТАНУ

УДК 658.14/.17:005.52:664.143/.149

Головаш С. О.

Магістрант 2 року навчання
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Визначено рівень фінансово-економічної безпеки підприємства кондитерської промисловості на основі результатів аналізу фінансового стану.*

Ключові слова: *фінансовий стан, фінансово-економічна безпека, діагностика.*

Аннотация. *Определен уровень финансово-экономической безопасности предприятия кондитерской промышленности на основе результатов анализа финансового состояния.*

Ключевые слова: *финансовое состояние, финансово-экономическая безопасность, диагностика.*

Annotation. *The level of financial and economic security of a confectionery industry enterprise is determined on the basis of the results of financial analysis.*

Keywords: *financial condition, financial and economic security, diagnostics.*

Питання фінансово-економічної безпеки підприємства на сучасному етапі розвитку економіки, враховуючи постійні зміни в економічній системі, процеси глобалізації, інтеграції та загострення конкуренції, є особливо актуальними. Вдало налагоджена фінансово-економічна безпека дозволяє підвищити стійкість функціонування бізнесу та конкурентоспроможність підприємства загалом.

Існуючі механізми оцінки рівня фінансово-економічної безпеки на підприємстві дають змогу забезпечувати виробничу безпеку, стабільне функціонування, формування позитивних фінансових результатів діяльності та постійний розвиток. Для забезпечення фінансово-економічної безпеки необхідно регулярно аналізувати фінансовий стан, проводити обґрунтоване наукове дослідження фінансових відносин і руху фінансових ресурсів у процесі фінансово-господарської діяльності кожного підприємства [1].

Необхідно зазначити, що на сьогодні немає однозначного підходу щодо визначення рівня фінансово-економічної безпеки підприємства на основі даних про його фінансовий стан. Тому цей факт і зумовлює важливість дослідження даної проблеми.

Дослідженням теоретичних і практичних аспектів формування підходів до оцінки рівня економічної безпеки, зокрема фінансової її складової, підприємств займались такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як: Г. О. Андрощук, М. А. Бендиков, Л. П. Гончаренко, С. М. Ільяшенко, Д. Ковальов, І. М. Козаченко, С. Ф. Покропивний, В. П. Пономарьов, І. Л. Плєтнікова та інші.

Метою статті є визначення рівня фінансово-економічної безпеки кондитерського підприємства на основі індикаторів фінансового стану підприємства.

За базу дослідження обрано ПАТ «Кондитерська фабрика «Харків'янка» та дані фінансової звітності підприємства за 2013–2016 рр. [2].

Оцінка фінансово-економічної безпеки підприємства кондитерської промисловості проводилась із використанням методики Н. С. Іванової.

Рівень фінансово-економічної безпеки підприємства визначався з урахуванням показників фінансового стану: ліквідності, майнового стану, фінансової стійкості та рентабельності.

Відповідно до застосованої методики, оцінки по кожній із груп вищезазначених показників коливаються в діапазоні від 0 до 1 залежно від відхилення від граничної величини. Виокремлюють наступні класи фінансово-економічної безпеки підприємств: абсолютно безпечні (головна характеристика дорівнює 1), безпечні (0,7–0,9), достатньо безпечні (0,5–0,6), небезпечні (0–0,4).

Якщо розмір відхилення фактичного значення від граничного більше 100 %, то даному показнику надається оцінка в 0 балів. У випадку коливання розміру відхилення від 0 до 100 % для кожних 10 % відхилення від граничної величини бальна оцінка знижується на 0,1 бала [3].

© Головаш С. О., 2017

За даними фінансової звітності ПАТ «Кондитерська фабрика «Харків'янка» складено звіт результатів діяльності підприємства за 2013–2016 рр., які наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Показники фінансово-економічної безпеки ПАТ «Кондитерська фабрика «Харків'янка» за період 2013–2016 рр.

№ з/п	Показник	Роки			
		2013	2014	2015	2016
1	Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,0160	0,0767	0,0398	0,0648
2	Коефіцієнт швидкої ліквідності	0,2324	0,2699	0,3418	0,1547
3	Коефіцієнт загальної ліквідності	0,2892	0,3457	0,4151	0,2097
4	Коефіцієнт фінансової незалежності (автономії)	0,6471	0,6684	0,3683	0,3949
5	Коефіцієнт фінансової залежності	1,5454	1,4960	2,7148	2,5324
6	Коефіцієнт фінансування	1,8336	2,0159	0,5831	0,6526
7	Коефіцієнт маневреності власних оборотних активів	-0,3771	-0,2439	-0,3393	-0,6806
8	Коефіцієнт обіговості всього капіталу підприємства	0,9792	1,0704	0,5540	0,7119
9	Коефіцієнт обіговості оборотних активів	9,8630	12,4295	6,2451	9,9802
10	Коефіцієнт обіговості необоротних активів	1,0886	1,1728	0,6084	0,7671
11	Коефіцієнт фінансового ризику	0,5454	0,4960	1,7148	1,5324
12	Рентабельність активів	0,0127	0,0335	0,0160	0,0196
13	Рентабельність власних оборотних активів	-0,0522	-0,2056	-0,1277	-0,0729
14	Рентабельність продукції	0,1021	0,0956	0,1215	0,1337
15	Валова рентабельність продажів	0,0926	0,0873	0,1083	0,1179
16	Рентабельність власного капіталу	0,0197	0,0502	0,0433	0,0496
17	Коефіцієнт зношення основних засобів	0,4880	0,4842	0,3572	0,3828
18	Коефіцієнт придатності основних засобів	2,0491	2,0653	2,7996	2,6121
19	Фондовіддача	1,2465	1,2826	0,8301	0,7926
20	Фондоозброєність	113,8352	138,0729	210,0946	272,7381
21	Матеріалоємність	0,2193	0,2134	0,3041	0,2674

Розраховані складові показники фінансово-економічної безпеки ПАТ «Кондитерська фабрика «Харків'янка» за період 2013–2016 рр. дозволили визначити показник рівня фінансово-економічної безпеки підприємства станом за кожен рік, що увійшов у період дослідження (табл. 2).

Таблиця 2

Розрахункові дані рівня фінансово-економічної безпеки ПАТ «Кондитерська фабрика «Харків'янка» за період 2013–2016 рр.

№ з/п	Показники фінансово-економічної безпеки підприємства	Граничне значення	Відхилення від граничної величини, %				Бальна оцінка від 0 до 1			
			2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Оцінка ліквідності										
1	Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,2	-92,00	-61,65	-80,10	-67,60	0,08	0,38	0,20	0,32
2	Коефіцієнт швидкої ліквідності	0,7	-66,80	-61,44	-51,17	-77,90	0,39	0,39	0,49	0,22
3	Коефіцієнт загальної ліквідності	2	-85,54	-82,72	-79,25	-89,52	0,14	0,17	0,21	0,10
Оцінка фінансової стійкості										
4	Коефіцієнт фінансової незалежності (автономії)	0,5	29,42	33,68	-26,34	-21,02	1,00	1,00	0,74	0,79
5	Коефіцієнт фінансової залежності	2	-22,73	-25,20	35,74	26,62	1,00	1,00	0,64	0,73
6	Коефіцієнт фінансування	1	83,36	101,59	-41,69	-34,74	1,00	1,00	0,58	0,65

Закінчення табл. 2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
7	Коефіцієнт маневреності власних оборотних активів	0,5	-175,42	-148,78	-167,86	-236,12	0,00	0,00	0,00	0,00
8	Коефіцієнт обіговості всього капіталу підприємства	0,5	95,84	114,08	10,80	42,38	1,00	1,00	1,00	1,00
9	Коефіцієнт обіговості оборотних активів	1,5	557,53	728,63	316,34	565,35	1,00	1,00	1,00	1,00
10	Коефіцієнт обіговості необоротних активів	1	8,86	17,28	-39,16	-23,29	1,00	1,00	0,61	0,77
11	Коефіцієнт фінансового ризику	1	-45,46	-50,40	71,48	53,24	1,00	1,00	0,29	0,47
Оцінка рентабельності										
12	Рентабельність активів	10	-87,30	-66,50	-84,00	-99,80	0,13	0,34	0,16	0,002
13	Рентабельність власних оборотних активів	20	-126,10	-202,80	-163,85	-100,36	0,00	0,00	0,00	0,00
14	Рентабельність продукції	40	-74,48	-76,10	-69,63	-99,67	0,26	0,24	0,30	0,003
15	Валова рентабельність продажів	25	-62,96	-65,08	-56,68	-99,53	0,37	0,35	0,43	0,005
16	Рентабельність власного капіталу	25	-92,12	-79,92	-82,68	-99,80	0,08	0,20	0,17	0,002
Оцінка майнового стану підприємства										
17	Коефіцієнт зношення основних засобів	0,5	-2,40	-3,16	-28,56	-23,44	1,00	1,00	1,00	1,00
18	Коефіцієнт придатності основних засобів	0,5	309,82	313,06	459,92	422,42	1,00	1,00	1,00	1,00
19	Фондовіддача	0,6	107,75	113,77	38,35	32,10	1,00	1,00	1,00	1,00
20	Фондоозброєність	20	469,18	590,36	950,47	1263,69	1,00	1,00	1,00	1,00
21	Матеріалоємність	0,5	-56,14	-57,32	-39,18	-46,52	1,00	1,00	1,00	1,00

В результаті усереднення бальних оцінок розраховується комплексний показник фінансово-економічної безпеки:

$$КПБ = \frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n} БЗ_i,$$

де *КПБ* – комплексний показник фінансово-економічної безпеки;

$БЗ_i$ – бальне значення *i*-го елементу системи фінансово-економічної безпеки;

n – кількість елементів системи фінансово-економічної безпеки [3].

Надалі визначаємо показник фінансово-економічної безпеки методом середньозважених величин. Загальна кількість балів рівномірно розподіляється між блоками показників (у випадку, коли система фінансово-економічної безпеки включає в себе 4 блоки, то питома вага кожного становить 0,25).

Коефіцієнт вагомості кожного показника в межах блоку визначається таким чином:

$$a_{ij} = \frac{1}{N \times n_j},$$

де a_{ij} – коефіцієнт вагомості *i*-го показника, що характеризує фінансово-економічну безпеку *j*-го блоку;

N – кількість елементів (блоків) системи фінансово-економічної безпеки підприємства;

nj – кількість складових показників в *j*-му блоці системи фінансово-економічної безпеки [3].

Показник фінансово-економічної безпеки підприємства визначається як середньозважене кожного показника з урахуванням його коефіцієнту вагомості a_{ij} (табл. 3).

В результаті проведеного обчислення за даними ПАТ «Кондитерська фабрика «Харків'янка» визначено показники рівня фінансово-економічної безпеки за період з 2013 до 2016 рр. та розраховано комплексний показник (табл. 4).

Таблиця 3

Зведена таблиця результатів розрахунків показника рівня фінансово-економічної безпеки ПАТ «Кондитерська фабрика «Харків'янка» за період 2013–2016 рр.

№ з/п	Оцінка показників фінансово-економічної безпеки підприємства	Сума оцінок за рік			
		2013	2014	2015	2016
1	Оцінка ліквідності	0,56	0,94	0,89	0,65
2	Оцінка фінансової стійкості	7,00	7,00	4,86	5,41
3	Оцінка рентабельності	0,83	1,12	1,07	0,01
4	Оцінка майнового стану підприємства	5,00	5,00	5,00	5,00
Разом		13,39	14,07	11,82	11,07
Показник фінансово-економічної безпеки		0,6375	0,6698	0,5629	0,5273

Таблиця 4

Показники фінансово-економічної безпеки ПАТ «Кондитерська фабрика «Харків'янка» за період 2013–2016 рр.

№ з/п	Показник		Комплексний показник
	за рік	значення	
1	2013	0,6375	0,5994
2	2014	0,6698	
3	2015	0,5629	
4	2016	0,5273	

Дані табл. 4 дозволяють зробити висновок, що показники фінансово-економічної безпеки підприємства коливаються в діапазоні 0,5273–0,6698, тобто ПАТ «Кондитерська фабрика «Харків'янка» класифікується як достатньо безпечне підприємство. Комплексний показник за чотири роки становить 0,5994 і знаходиться в межах безпеки. Проте, спостерігаючи динаміку зміни показника ФЕБ протягом 2014–2016 рр., можна виявити тенденцію до його зниження.

Найвищий рівень фінансово-економічної безпеки за показником був у 2014 р. і становив 0,6698. Найнижчий рівень виявлено у 2016 році – 0,5273.

Отже, було досліджено можливість застосування результатів аналізу фінансового стану для оцінки фінансово-економічної безпеки підприємств кондитерської промисловості. До складу показників, що визначають рівень фінансово-економічної безпеки, було віднесено: коефіцієнти ліквідності, показники фінансової стійкості, показники рентабельності та майнового стану.

Визначено, що динаміка зміни показника фінансово-економічної безпеки ПАТ «Кондитерська фабрика «Харків'янка» з 2014 до 2016 рр. показує зменшення рівня ФЕБ, але підприємство перебуває в межах безпеки. У 2016 р. стан підприємства погіршився, рівень фінансово-економічної безпеки знизився, ослабла конкурентоспроможність підприємства та зменшився рівень рентабельності. Всі ці фактори в майбутньому можуть призвести до зниження адаптаційних можливостей підприємства до зміни ситуації на ринку, відставання від вимог ринку, що, в свою чергу, провокує зниження конкурентоспроможності підприємства.

Підбивши підсумки, можна сказати, що український ринок кондитерських виробів – один із ринків з найбільшим потенціалом розвитку у вітчизняній харчовій промисловості. Проте нестабільне економічне і політичне становище в Україні, агресивна політика уряду Росії як до експорту харчових продуктів українського походження загалом, так і кондитерських виробів зокрема ставить під загрозу ефективність функціонування підприємств. Це підтверджують показники діяльності кондитерських підприємств за 2013–2016 рр., що свідчать про спад об'ємів виробництва [4].

Діагностика фінансового стану виступає саме тим важливим інструментом для управління фінансово-економічною безпекою підприємства, підґрунтям для забезпечення можливостей економічного і соціального розвитку в майбутньому, зміцнення фінансового стану, підвищення ефективності використання господарського потенціалу.

Науковий керівник – канд. екон. наук, викладач Савенко К. С.

Література: 1. Чібісова І. В., Івашина Є. М. Механізм забезпечення фінансової безпеки підприємства. URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/ppei/2011_31/Chibis.pdf. **2.** Загальнодоступна інформаційна база даних Агентства з розвитку інфраструктури фондового ринку України. URL: http://smida.gov.ua/. **3.** Череп А. В., Іванова Н. С. Оцінка фінансового стану агропромислових підприємств в контексті економічної безпеки. *Облік і фінанси АПК.* 2011. № 3. С. 184–190. **4.** Кондитерська промисловість України. Кондитер України. URL: http://www.ukrkonditer.kiev.ua.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОЦІНКИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ

УДК 658.8

Гончарова Д. С.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *У статті розглянуто та розкрито сутність оцінки праці персоналу, її початкові засади. Визначено основні функції, які допомагають оцінити працю персоналу на підприємствах. Розглянуто оцінку праці персоналу та застосування ефективних і сучасних методів, підходів, що стосуються визначення якості праці персоналу та його компетенції.*

Ключові слова: *персонал, праця персоналу, оцінка праці персоналу, функції оцінки праці персоналу, методи оцінки праці персоналу.*

Аннотация. *В статье рассмотрены и раскрыты сущность оценки труда персонала, ее начальные основы. Определены основные функции, которые помогают оценить труд персонала на предприятиях. Рассмотрены оценка труда персонала и применение эффективных и современных методов, подходов, касающихся определения качества труда персонала и его компетенции.*

Ключевые слова: *персонал, труд персонала, оценка труда персонала, функции оценки труда персонала, методы оценки труда персонала.*

Annotation. *In the article the essence of an estimation of work of the personnel, its initial bases are considered and opened. The main functions that help to assess the work of personnel in enterprises are defined. The estimation of personnel labor and the application of effective and modern methods, approaches concerning the determination of the quality of labor of personnel and its competence are considered.*

Keywords: *personnel, personnel work, personnel labor evaluation, functions of personnel labor evaluation, methods of personnel labor evaluation.*

Ефективність діяльності будь-якого підприємства значною мірою визначається рівнем відповідності його співробітників робочим місцям, оскільки ця умова є визначальною в досягненні цілей свого розвитку. Виявити ступінь відповідності працівників підприємства вимогам їхніх робочих місць можна в процесі оцінювання, яке є однією з провідних функцій менеджменту персоналу [2].

Необхідність і значення оцінювання персоналу багаторазово зростають за сучасних умов ринкової трансформації економіки України.

Перехід українських підприємств до ринку поставив роботодавців перед необхідністю оптимізації якості та чисельності персоналу слідом за реорганізацією структури робочих місць. Аналіз поведінки (діяльності) людей,

© Гончарова Д. С., 2017

оцінка їхніх ділових та особистісних рис стають одним із основних напрямів формування національного менеджменту, без яких неможливо забезпечити ефективне функціонування найціннішого виробничого ресурсу – людського [2].

Сучасними тенденціями розвитку людських ресурсів є такі: зростання попиту на кваліфіковану працю, а отже, підвищення ціни трудових послуг, які вона створює; значне посилення ролі людського фактору у виробництві продукції підприємства; перехід до стратегічного управління підприємством, який вимагає високої творчої віддачі від кожного співробітника. За цих умов перед керівниками постають такі першорядні завдання, як: найкраще використання кваліфікації працівників для реалізації цілей господарської діяльності; досягнення найповнішої корисної віддачі та водночас найвищого рівня мотивації персоналу до праці. Іншою тенденцією сучасного розвитку підприємств є швидка змінюваність зовнішнього середовища, звідки випливає необхідність постійного узгодження якісних і кількісних характеристик персоналу з новими вимогами. Відповідною реакцією підприємств на зазначені тенденції розвитку людських ресурсів має стати посилена увага до розроблення й упровадження дієвих систем оцінювання персоналу [2].

Проблеми оцінки персоналу вивчали такі дослідники й учені, як Л. В. Балабанова, О. А. Грішнова, Г. А. Дмитренко, Г. Т. Завіновська, О. В. Крушельницька, О. А. Стахів, В. Є. Хруцький та інші, які розглядали такі аспекти, як ефективність оцінювання персоналу, принципи, на яких повинен ґрунтуватися цей процес, показники, що визначають систему оцінки тощо. Проте багатогранність і необхідність використання системного підходу до цієї проблеми потребує досліджень для ефективного використання системи оцінювання персоналу підприємства.

Мета даної статті полягає у визначенні основного теоретичного обґрунтування оцінювання праці персоналу на підприємстві.

Персонал – основний, постійний штатний склад кваліфікованих працівників, який формується і змінюється під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів. Вплив зовнішніх факторів конкретизується у таких параметрах макроекономічного розвитку, як кількість активного населення, загальноосвітній його рівень та кон'юнктура ринку праці [5].

Оцінка праці персоналу – це цілеспрямований процес, який полягає у застосуванні заходів щодо визначення відповідності кількості і забезпечення якості праці вимогам технології виробництва [1].

Оцінка персоналу підприємства здійснюється на всіх етапах управління та тісно пов'язана з такими функціями управління персоналом, як підбір та розміщення персоналу, мотивація, навчання та розвиток, контроль.

Система оцінки праці персоналу в умовах певного підприємства матиме низку відмінних особливостей, оскільки вона повинна відображати та враховувати цілі підприємства, стан навколишнього середовища, організаційну структуру, культуру підприємства, характеристики персоналу. Вона тісно пов'язана з усіма його процесами, впливає на ефективність діяльності співробітників і результативність функціонування та розвитку в цілому [3].

В літературних джерелах виокремлюють цілу систему методів, основними з яких є [4]:

1) метод стандартних оцінок – суть його полягає в тому, що керівник заповнює спеціальну форму, характеризуючи кожен аспект роботи працівника;

2) метод алфавітно-числової оцінки (оцінка особистих якостей). Основу алфавітно-числової оцінки персоналу складає шкала. Відповідно до неї зіставляються трудові досягнення й особисті якості працівника;

3) метод опису – передбачає послідовну ґрунтовну характеристику переваг і недоліків працівника і може комбінуватись з методом вимушеного вибору;

4) метод оцінки за шкалою. Для цього будується шкала від мінімального до максимального значення з певним інтервалом;

5) метод «360 градусів» – працівник оцінюється керівником, колегами і своїми підлеглими;

6) метод інтерв'ю – претенденту дається завдання провести співбесіди з кількома кандидатами на робочі місця і самому прийняти рішення.

Л. В. Балабанова [1] пропонує оцінювати працю персоналу методом стандартних оцінок, суть якого полягає в тому, що керівник заповнює спеціальну форму, характеризуючи кожен аспект роботи працівника.

О. А. Грішнова [2] розглядає використання методу алфавітно-числової оцінки, за допомогою якого проводиться оцінка особистий якостей, використовуючи алфавітно-числову шкалу.

Г. Т. Завіновська [4] вважає, що метод «360 градусів» є найраціональнішим, адже проводиться оцінка праці персоналу, де працівник оцінюється не лише керівником, але й колегами та своїми підлеглими.

О. В. Крушельницька [5] схиляється до думки, що застосування методу опису є ефективним, оскільки даний метод передбачає послідовну ґрунтовну характеристику переваг і недоліків працівника.

Оцінка праці персоналу виконує дві основні функції: орієнтувальну і стимулюючу. Орієнтувальна функція полягає в тому, що кожна людина через оцінку з боку суспільства та за допомогою самооцінки усвідомлює себе,

свої стан і поведінку, отримує можливість визначити напрями і способи подальшої діяльності. Стимулююча функція оцінки виявляється в тому, що вона, породжуючи в людині переживання успіху або невдачі, підтверджуючи правильність або неправильність обраної поведінки, спонукає людину до діяльності в певному напрямку [4].

Відтак, об'єктивно проведена оцінка праці персоналу дає можливість працівникові мати уявлення про те, як було оцінено виконану роботу та якою мірою вона впливає на мотивацію трудової діяльності. Найбільш ефективним, на думку автора, є метод «360 градусів», адже дає можливість оцінити діяльність працівника з погляду всіх опитувальників.

Науковий керівник – старший викладач Нечипорук О. В.

Література: 1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: навч. посібник. Київ: Професіонал, 2006. 512 с. **2.** Грішнова О. А. Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності. *Управління людськими ресурсами: проблеми, теорії та практики*. 2005. № 7. С. 42–50. **3.** Грузіна І. А. Аналіз системи мотивації праці персоналу (на прикладі промислового підприємства). *Коммунальное хозяйство городов.* Сер.: Экономические науки. 2011. № 98. С. 357–363. **4.** Завіновська Г. Т. Економіка праці: навч.-метод. посібник. Київ: КНЕУ, 2001. 55 с. **5.** Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: навч. посіб. Київ: Кондор, 2005. 308 с.

МЕХАНІЗМ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

УДК 338.242.4.025.2:331.5(477)

Горяник О. В.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *У статті розглянуто теоретичні аспекти державного регулювання зайнятості населення. Досліджено механізми та інструменти регулювання зайнятості. Проаналізовано роль держави в регулюванні зайнятості населення.*

Ключові слова: *зайнятість населення, безробіття, механізм регулювання зайнятості, державне регулювання, ринок праці.*

Аннотация. *В статье рассмотрены теоретические аспекты государственного регулирования занятости населения. Исследованы механизмы и инструменты регулирования занятости. Проанализирована роль государства в регулировании занятости населения.*

Ключевые слова: *занятость населения, безработица, механизм регулирования занятости, государственное регулирование, рынок труда.*

Annotation. *The article deals with theoretical aspects of state regulation of employment of the population. Mechanisms and tools for regulating employment are examined. The role of the state in regulating the employment of the population is analyzed.*

Keywords: *employment of the population, unemployment, the mechanism of regulation of employment, state regulation, labor market.*

© Горяник О. В., 2017

Сучасний механізм державного регулювання зайнятості досить складний, проте він органічно поєднує ринковий механізм саморегулювання економічних процесів і систему заходів державного сприяння зайнятості. Вплив фінансово-економічних кризових явищ, політичної нестабільності, посилення тіньового сектора економіки, напруженості у суспільстві та нелегальних трудових міграційних процесів негативно відбиваються на стані зайнятості населення та, відповідно, на працевлаштуванні громадян. Саме тому дослідження сутності та складових механізму державного регулювання зайнятості населення дозволить виокремити механізми та інструменти впливу, які потребують подальшого переосмислення та розробки.

Серед дослідників, у роботах яких висвітлюється питання щодо державного регулювання зайнятості населення, варто назвати таких учених, як: А. Никифорова, В. Лаптєв, В. Міненко, І. Смолярчук, С. Гринкевич, Ю. Сотнікова [2–5] та інші. Проте, незважаючи на значний внесок вищезазначених учених у дослідження даного питання, на даний час все ще відсутній єдиний підхід до його визначення, виокремлення та структуризації його складових.

Метою роботи є дослідження складових механізму державного регулювання зайнятості населення та визначення його сутності.

Механізм державного регулювання зайнятості населення є складним та включає в себе сукупність методів та інструментів впливу на зайнятість населення.

В Україні нормативно-правова система регулювання зайнятості населення складається з сукупності рекомендацій та конвенцій Міжнародної організації праці (МОП), національного законодавства у сфері зайнятості населення та трудових відносин, які забезпечують правові, економічні та організаційні основи державної політики у сфері зайнятості.

Національне законодавство базується на основних положеннях Конституції України, Кодексу законів про працю, ЗУ «Про зайнятість населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про освіту», «Про оплату праці» та ін.

Сучасний механізм регулювання досить складний, органічно поєднує ринковий механізм саморегулювання економічних процесів і систему заходів державного сприяння зайнятості.

Механізм регулювання зайнятості населення включає сукупність правових, адміністративних та економічних важелів, що реалізуються на рівні держави, регіону та господарюючого суб'єкта для досягнення цілей, визначених державними програмами зайнятості [1].

Державне регулювання зайнятості є різноплановим за своїми наслідками процесом. Його об'єктом є людина, яка завжди і безпосередньо перебуває в ролі суб'єкта всього спектра суспільних відносин.

Тому цільові орієнтири механізму регулювання зайнятості повинні виходити з багатьох засад, основними з яких є:

економічна доцільність досягнення певного рівня зайнятості та вибору відповідних регулюючих заходів;

достатня і стабільна ефективність розподілу ресурсів праці;

утвердження гуманістичних і демократичних рис суспільства [6].

Цільові орієнтири зумовлюють відповідний вибір принципів державного регулювання зайнятості, які зображено на рис. 1.

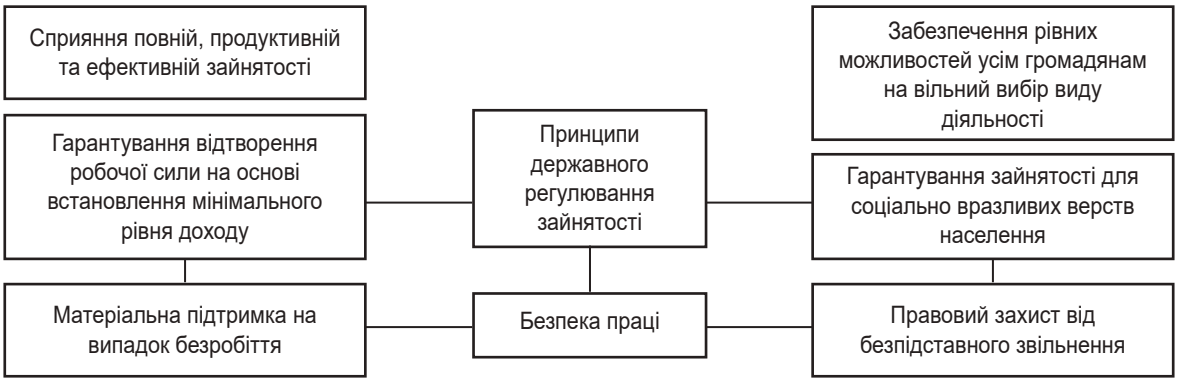

Рис. 1. **Принципи державного регулювання праці** [7]

Державне регулювання зайнятості потребує відповідних інфраструктурних елементів, конкретного набору заходів, певної послідовності й узгодженості впровадження їх, що у своїй сукупності визначає механізм впливу держави на систему зайнятості.

Механізм державного регулювання зайнятості має такі складові:

- система вивчення і прогнозування стану загальнонаціонального та локального ринків праці;
- розробка загальної стратегії та конкретних науково обґрунтованих програм регулювання зайнятості;
- система професійної підготовки та перепідготовки;
- розгалужена система органів працевлаштування;
- централізовані й місцеві банки даних попиту на робочу силу та її пропозицію;
- спеціальні програми стимулювання зайнятості у праценадлишкових регіонах [5].

Ефективність державного регулювання зайнятості значною мірою залежить від співвідношення активних і пасивних методів впливу на рівень зайнятості (рис. 2).

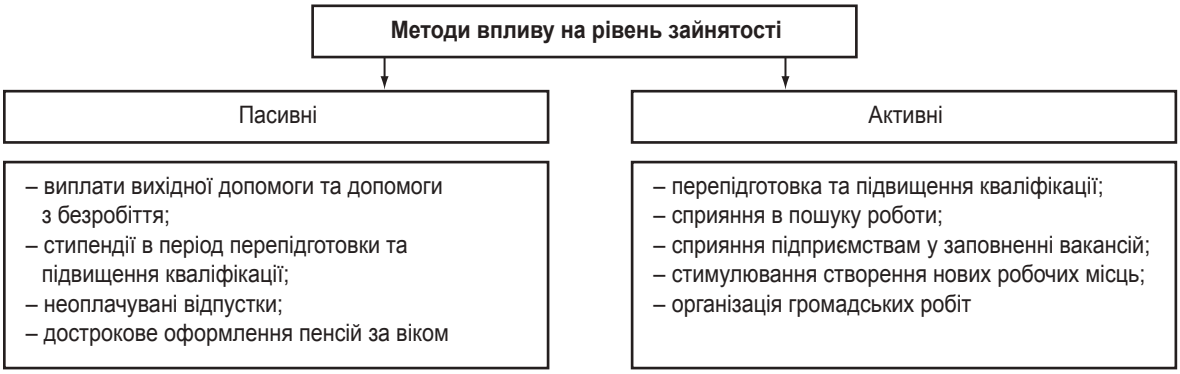

Рис. 2. **Методи впливу на рівень зайнятості**

Аналізуючи вищезазначені методи впливу на рівень зайнятості, зазначимо, що заходи активної політики є чіткими та спланованими, а за їх виконанням здійснено ефективний нагляд. Вони безпосередньо мають здатність допомогти безробітним у пошуку підходящої роботи, підвищити продуктивність праці, приводячи до покращення функціонування ринку праці.

Формування інформаційного суспільства та підвищення інтелектуального змісту праці зумовлюють зростання вимог до якості робочої сили. Тому в державному регулюванні зайнятості розвинутих країн набирають ваги заходи довготривалого характеру, спрямовані на розвиток якісних параметрів трудових ресурсів [5].

Найбільш використовуваними на практиці є інструменти політики оплати праці. Втім, як свідчать статистичні дані, істотного впливу на зростання зайнятості населення та скорочення безробіття вони не мають. Динаміку основних показників ринку праці України за 2015–2017 рр. представлено в табл. 1.

Таблиця 1

Динаміка основних показників ринку праці України за 2015–2017 [8]

Показник	Одиниця виміру	2015	2016	2017	Адсолютне відхилення +/-	ТП, %
1	2	3	4	5	6	7
Економічно активне населення: у т.ч. у віці 15–70 років	у середньому за період, тис. осіб	17986,10	17822,20	17672,70	-313,40	-1,74
працездатного віку		17335,60	17194,90	17012,50	-323,10	-1,86
Рівень економічної активності	у % до населення відповідної вікової групи	133,30	132,30	132,20	-1,10	-0,83
Зайняте населення	у середньому за період, тис. осіб	31859,90	31482,80	31111,90	-748,00	-2,35
Рівень зайнятості населення	у % до населення відповідної вікової групи	120,20	119,00	118,50	-1,70	-1,41
Безробітне населення (за методологією МОП)	у середньому за період, тис. осіб	3461,80	3534,30	3573,30	111,50	3,22
Кількість зареєстрованих безробітних	на кінець періоду, тис. осіб	506,80	467,50	406,80	-100,00	-19,73

Закінчення табл. 1

1	2	3	4	5	6	7
Рівень безробіття населення, (за методологією МОП)	у % до економічно активного населення відповідної вікової групи	19,60	20,20	20,60	1,00	5,10
Рівень зареєстрованого безробіття населення працездатного віку	у % до економічно активного населення працездатного віку	3,00	2,90	2,50	-0,50	-16,67
Кількість громадян, які мали статус безробітного	у цілому за період, тис. осіб	734,90	686,90	603,60	-131,30	-17,87
Коефіцієнт обороту робочої сили по прийому	у % до середньооблікової кількості штатних працівників	5,50	5,90	7,80	2,30	41,82
Коефіцієнт обороту робочої сили по звільненню	у % до середньо-облікової кількості штатних працівників	7,50	6,50	7,60	0,10	1,33
Індекс реальної заробітної плати	у % до періоду попереднього року	79,90	93,20	119,30	39,40	49,31

У процесі аналізу представлених показників стає очевидним, що за досліджуваний період 2015–2017 рр. динаміка розвитку економічно активного населення має негативну тенденцію, адже спостерігається зменшення даного показника: населення у віці 15–70 років складає 1,74 %, працездатного віку – 1,86 %. Внаслідок цього рівень економічно активного населення має значення -0,83 % та -2,35 % відповідно. Розмір зайнятого населення зменшився на 2,35 %. Відсоток безробітного населення (за методологією МОП) за досліджуваний період зріс на 3,22 %, а рівень зареєстрованого безробіття населення працездатного віку зменшився на 16,67 %. Коефіцієнт обороту робочої сили по прийому зріс на 41,82 %. Пояснюється це збільшенням чисельності прийнятих працівників за даний період та середньорічної чисельності працівників. Коефіцієнт обороту робочої сили по звільненню зріс на 1,33 %. При цьому індекс реального заробітної плати зріс на 49,31 %. Наведені дані свідчать про те, що реалізовані інструменти політики оплати праці як елемента економічного методу регулювання зайнятості населення, особливого стимулюючого впливу не надають. Це доводить необхідність комплексного використання різних методів регулювання зайнятості.

Отже, державні органи управління застосовують механізм державного регулювання, який враховує закономірності, властиві ринку праці, соціально-економічним і політичним умовам. Особливості сучасного механізму державного регулювання зайнятості населення полягають у тому, що його реалізують державні компетентні органи управління за допомогою комплексу методів, відповідних інструментів регулювання, спрямованих на збалансованість попиту і пропозиції на працю, і в кінцевому підсумку орієнтовані на зростання рівня зайнятості населення і зниження рівня безробіття. Вивчення механізму державного регулювання зайнятості населення дозволило структурувати його за допомогою виокремлення відповідних методів та інструментів впливу на зайнятість населення.

Отже, державне регулювання зайнятості населення постає одним із найважливіших чинників забезпечення стійкого економічного зростання України, адже розвиток економіки держави визначається наявними людськими ресурсами, їх здібністю до ефективної праці, а також наявністю умов для її здійснення. Враховуючи сучасний стан у сфері праці та зайнятості в Україні, спричинений економічною кризою, пріоритетними напрямками державного регулювання зайнятості мають стати проведення економічної політики в інтересах зайнятості та регулювання безробіття.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Агавердієва Х. Ф.

Література: 1. Безтелесна Л. І., Юрчик Г. М. Державне регулювання зайнятості: підручник. Рівне: НУВГП, 2006. 210 с. **2.** Лаптєв В. І. Реалізації методів гнучкої політики зайнятості в контексті ефективного кадрового менеджменту на підприємстві. *Бізнес Інформ.* 2013. № 5. С. 345–351. **3.** Міненко В. Л. Методологічні підходи до визначення сутності державного регулювання ринку праці і зайнятості населення. *Економіка та держава.* 2010. № 1. С. 75–78. **4.** Никифорова А. А. Рынок труда: занятость и безработица. М.: Международные отношения, 1991. 184 с. **5.** Гончарова С. Ю., Сотнікова Ю. В. Вивільнення наймнаних працівників: регіональні особливості. Харків: Вид-во ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. С. 169. **6.** Чернявська Ю. Б. Організаційно-економічний механізм державного регулювання ринку праці в Україні: автореф. дис. … канд. екон. наук: спец. 08.00.03 «економіка та управління національним господарством». Київ, 2010. 22 с. **7.** Сайт державної служби статистики України URL: http://www.ukrstat.gov.ua.

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ФОНДІВ ОПЕРАЦІЙ З НЕРУХОМІСТЮ В УКРАЇНІ

УДК 347.214.2(477)

Горяник О. В.
Мановицький М. Г.

Студенти 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *У статті розглянуто теоретичні аспекти фондів операцій з нерухомістю, проаналізовано їхню діяльність в Україні. Запропоновано шляхи вдосконалення діяльності фонду.*

Ключові слова: *нерухомість, операції з нерухомістю, фонд операцій з нерухомістю, сертифікат ФОН, фінансово-кредитний механізм.*

Аннотация. *В статье рассмотрены теоретические аспекты фондов операций с недвижимостью, проанализирована их деятельность в Украине. Предложены пути совершенствования деятельности фонда.*

Ключевые слова: *недвижимость, операции с недвижимостью, фонд операций с недвижимостью, сертификат ФОН, финансово-кредитный механизм.*

Annotation. *The theoretical aspects of real estate funds are considered in the article, their activity in Ukraine is analyzed. Ways of improving the activity of the fund are suggested.*

Keywords: *real estate, real estate transactions, real estate fund, certificate BON, financial and credit mechanism.*

Фонд операцій з нерухомістю (ФОН) визначено одним із чотирьох дозволених способів фінансування будівництва житла. Незважаючи на це, механізм до кінця не вивчений і не випробуваний на практиці. Саме тому дослідження діяльності фондів операцій з нерухомістю дозволить виокремити механізми та інструменти впливу, які потребують подальшого переосмислення та розробки.

Серед дослідників, у роботах яких висвітлюється питання щодо фондів операцій з нерухомості, такі вчені, як: Ж. Андрійченко [3, с. 898], А. Кравець [4, с. 182], В. Остапенко [5, с. 294], В. Тіщенко та інші. Незважаючи на численні наукові дослідження аспектів даного питання, існують невирішені проблеми, пов'язані з адаптацією до сучасних ринкових тенденцій. Тому, враховуючи динамічний розвиток економіки в цілому, розвиток ФОН потребує подальших вивчень і вдосконалень.

Метою роботи є визначення сучасних тенденцій розвитку ФОН в Україні як суб'єктів фінансового ринку, виявлення макроекономічних і мікроекономічних чинників, які впливають на розвиток даних установ в Україні.

Відповідно до положень ст. 2 Закону України «Про фінансово-кредитні механізми і управління майном при будівництві житла та операціях з нерухомістю», фонд операцій з нерухомістю (ФОН) – кошти, отримані управителем ФОН в управління, а також нерухомість та інше майно, майнові права та доходи, набуті від управління цими коштами, в тому числі, майнові права та права вимоги, набуті за договорами про участь у фонді фінансування будівництва [1].

ФОН вважається різновидом фінансово-кредитних механізмів, що дозволяють забезпечити залучення коштів фізичних і юридичних осіб з метою фінансування житлового будівництва. При цьому ФОН не є юридичною особою, а являє собою кошти, отримані в розпорядження, також нерухомість і інше майно, майнові права та доходи, отримані від управління цими коштами. Стратегії використання ФОН в будівництві спрямовані на забезпечення самофінансування будівельних проектів.

Управителями таких фондів можуть бути банки або інші фінансові установи. Вони, крім того, є емітентами сертифікатів ФОН. Власниками сертифікатів ФОН (засновниками управління ФОН), тобто особами, які придбали відповідні сертифікати з метою отримання доходу від інвестування в операції з нерухомістю, можуть бути фізичні та юридичні особи [2].

Сертифікат ФОН – цінний папір, що підтверджує право її власника на отримання доходу від інвестування в операції з нерухомістю. Сертифікати ФОН мають деякі переваги та недоліки (рис. 1).

Як демонструє українська практика, ФОН створюються зазвичай за підтримки банків і будівельних фірм, оскільки для роботи у сфері нерухомості та будівництва необхідний досвід, зв'язки і систематичний контроль за

© Горяник О. В., Мановицький М. Г., 2017

процесом будівельних робіт. Разом із тим, залучення коштів за допомогою сертифікатів ФОН в Україні не отримало поки що глобального характеру [4, с. 182].

Переваги сертифікатів ФОН	Недоліки сертифікатів ФОН
сертифікати ФОН називають одним із реально можливих способів залучення коштів на фінансування будівельних робіт поряд з механізмами фондів фінансування будівництва (ФФБ), оскільки можливо акумулювати грошові кошти фізичних і юридичних осіб для фінансування всього циклу будівництва	неможливість поєднання різних механізмів управління проектами в будівництві, а саме: неможливість застосовувати ФФБ і створювати пайові інвестиційні фонди
грошові кошти, залучені до ФОН, не підлягають оподаткуванню податком на прибуток і ПДВ, що дозволяє говорити про значну мінімізацію оподаткування одержуваних доходів	істотні матеріальні витрати по створенню самого Фонду, який можна створити лише після оформлення проектно-кошторисної документації на будівництво
сертифікати ФОН – це альтернатива депозитам, забезпеченим нерухомістю, їх вартість має можливість змінюватися під впливом цін на нерухомість, а сам механізм ФОН дозволяє здійснити повний цикл управління інвестиційним проектом за принципом «від концепції об'єкта будівельних робіт в експлуатацію побудованого будинку»	розмір здійснюваного в рамках емісії випуску сертифікатів ФОН в сумі повинен бути еквівалентним мінімальній кількості 100 тисячам євро за курсом Національного банку України на день прийняття рішення про емісію сертифікатів ФОН
діяльність управителя ФОН регламентується Правилами ФОН	порядок отримання дозволу на право здійснення емісії сертифікатів ФОН є дуже складним і трудомістким

Рис.1. **Переваги та недоліки сертифікатів ФОН**

Етапи створення ФОН фінансовою установою зображено на рис. 2. Слід зазначити, що ФОН є найменш поширеною в Україні інвестиційною схемою порівняно з Фондом фінансування будівництва, Корпоративним інвестиційним фондом та Пайовим інвестиційним фондом, причому його популярність дедалі скорочується.

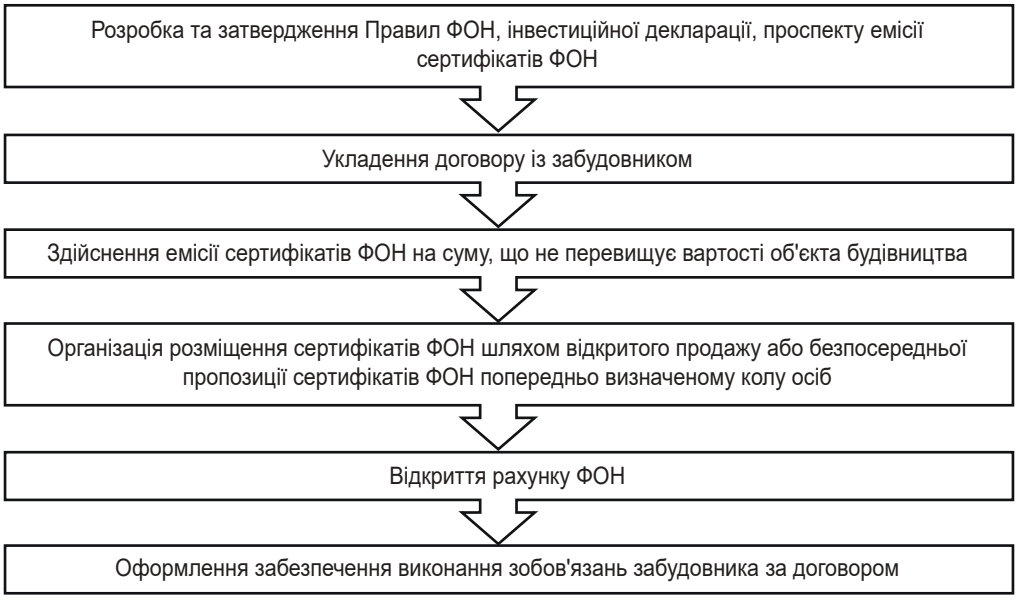

Рис. 2. **Етапи створення ФОН фінансовою установою**

Це обумовлено тим, що:

– ФОН є найскладнішою з інвестиційних схем, прямо передбачених законом;

– інвестори ФОН не можуть ані отримати гроші до завершення строку обігу сертифікатів, ані вплинути на управителя, навіть об'єднавшись, отже, беруть на себе великий ризик;

– інвестори фінансують будівництво, але не отримують нерухомості, отже, часто не бачать сенсу брати на себе ризики;

– ФОН є вузькоспеціалізованою схемою, яку слід розробляти під один конкретний об'єкт будівництва, тоді як ФФБ можна створити під кілька об'єктів, а ПІФ – не лише під будівництво, але й під інші операції;

– створення ФОН узгоджується, а його діяльність контролюється одночасно Національним банком України та Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку, що суттєво збільшує організаційні і часові витрати [3].

Слід зазначити, що серед інвестиційних фондів ФОН має спільні та відмінні риси (табл. 1). Найбільш логічним є порівняння Фондів операцій з нерухомістю з Фондами фінансування будівництва (ФФБ) та інститутами спільного інвестування (ІСІ) через виокремлення цих двох фондів на законодавчому рівні через регулювання Закону України «Про фінансово-кредитні механізми і управління майном при будівництві житла та операціях з нерухомістю» [5].

Таблиця 1

Порівняльна характеристика суб'єктів фінансування будівництва

Критерій	Суб'єкти фінансування будівництва	
	ФФБ та ФОН	ІСІ
Сутність	Фінансування будівництва, згідно з чинним законодавством, може здійснюватися через два види фондів – Фонд фінансування будівництва (ФФБ), метою діяльності якого є отримання довірителями у власність житла, та Фонд операцій із нерухомістю (ФОН), отримання доходу власниками сертифікатів фонду. Основним суб'єктом у ФФБ є засновник (банки чи небанківські фінансові установи, що мають спеціальну ліцензію)	Акумуляція коштів приватних інвесторів ІСІ, придбання цінних паперів інших емітентів, корпоративні права та нерухомість для подальшого отримання прибутку. Фінансові інструменти ІСІ не набули значного поширення в Україні
Переваги	Найпростіший механізм залучення коштів для інвестора, оскільки на основі договору про участь та правила ФФБ досить легко зрозуміти напрями розміщення коштів. Для забудовника ФФБ дає можливість простого та швидкого фінансування в разі отримання договору від управителя на будівництво. Додаткові гарантії дають змогу контролювати цільове використання коштів	Акумуляція незначних коштів фізичних осіб та спрямування їх на фінансування фондового ринку. Для інвесторів це є одним із найбільш дешевих і простих способів здійснення портфельних інвестицій
Недоліки	Незрозумілим є механізм захисту фінансовою установою прав довірителів у разі невиконання забудовниками умов договору. При цьому запровадження механізмів контролю за інвестиційними процесами ФФБ призвело до подальшого зростання цін на нерухомість за рахунок додаткових витрат і виникнення проблеми у формуванні обігових коштів будівельних організацій, а також створило передумови для витіснення більшості забудовників з ринку нерухомості	Нестача надійних інструментів на фондовому ринку, що може бути причиною збитковості ІСІ. Значною проблемою є відсутність підтримки з боку держави та обмежена можливість контролю за діяльністю фінансового інституту в інтересах інвестора

ФОН також можна порівняти з пайовими та корпоративними інвестиційними фондами, що, на перший погляд, не має для цього достатнього обґрунтування. Спільні риси полягають насамперед у нормативному значенні у противагу прикладному. Щонайперше, це – мета інвестора, що полягає у отриманні доходу від цінних паперів фонду та вид інвестування.

На сьогодні конкурентне середовище компаній-емітентів сертифікатів ФОН є ненасиченим. За даними, отриманими з відкритих джерел інформації [7], за період 2012–2016 рр. емісію сертифікатів ФОН здійснили лише один банк та чотири фінансові компанії. Більшість із цих випусків не здобула широкого резонансу, можливо через те, що основною метою емітентів на цьому етапі було не привертання уваги інвесторів, а лише опробування механізму створення ФОН.

Отже, доцільним є визначення шляхів удосконалення діяльності ФОН в Україні на сучасному етапі:

– зміна вимог до діяльності існуючого типу ФОН відповідно до загальноприйнятих умов функціонування фондів нерухомості;

– скорочення витрат, пов'язаних із основною діяльністю фонду за рахунок підвищення прозорості;

– оприлюднення бухгалтерської звітності фонду для зручності потенційних клієнтів;

– керівництву управителів ФОН доцільно здійснити зміни облікової політики, належним чином відобразивши відповідні показники у фінансовій звітності.

Отже, фонди операцій з нерухомістю поєднують у собі класичний інвестиційний фонд та фонд фінансування будівництва, завданням якого є фінансування будівництва об'єктів, власниками яких згодом стануть вкладники. Якщо повною мірою застосувати всі вищенаведені шляхи з удосконалення діяльності Фондів операцій з нерухомістю, то можна передбачити, що класифікація емісії ФОН-сертифікатів у якості інструментів власного капіталу здатна привести до пожвавлення активності управителів ФОН в Україні, адже така ідентифікація природи може надати здатності залучати більші суми коштів без загрози порушити регуляторні фінансові показники, встановлені Національною комісією, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг, та отримувати більші суми винагороди за послуги, що надаються установникам довірчого управління.

Науковий керівник – канд. екон. наук, викладач Остапенко В. М.

Література: 1. Про фінансово-кредитні механізми і управління майном при будівництві житла та операціях з нерухомістю № 978-IVвід 19.06.2003 р. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/cgibin/laws/main.cgi. **2.** Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення державного регулювання у сфері будівництва житла: Закон України від 29.06.2010 р. № 2367-VI: зі змінами та доповненнями URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2367-17. **3.** Андрійченко Ж. О., Андрійченко О. С. Проблеми розвитку венчурного капіталу в Україні. *Молодий вчений.* 2015. № 2. С. 898–901. **4.** Кравець А. В., Мельник В. М., Бобик О. І. Особливості фінансування житлового будівництва в Україні. *Економічний простір.* 2010. № 40. С. 182–188. **5.** Tyschenko V. F., Belikova N. V., Ostapenko V. M. Formation public-private partnerships' financial component in the context of economic reforms. *Marketing and Management of Innovations.* 2017. № 3. С. 294–303. **6.** Офіційний сайт Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг. URL: https://nfp.gov.ua.

УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМИ РИЗИКАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 331.108.2

Гребенюк Т. О.

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

Анотація. *Розглянуто сутність і теоретичні засади управління кадровими ризиками. Проаналізовано існуючі підходи до мінімізації кадрових ризиків. Уточнено перелік і зміст етапів управління кадровими ризиками. Обґрунтовано доцільність застосування аутстаффінгу як методу мінімізації кадрових ризиків.*

Ключові слова: *кадрова безпека, управління персоналом, кадрові ризики, загрози.*

Аннотация. *Рассмотрены сущность и теоретические основы управления кадровыми рисками. Проанализированы существующие подходы к минимизации кадровых рисков. Уточнен перечень и содержание этапов управления кадровыми рисками. Обоснована целесообразность применения аутстаффинга, как метода минимизации кадровых рисков.*

Ключевые слова: *кадровая безопасность, управление персоналом, кадровые риски, угрозы.*

Annotation. *The essence and theoretical bases of management of personnel risks are considered. The existing approaches to minimizing personnel risks are analyzed. The list and contents of the personnel risk management stages are specified. The expediency of using outstaffing as a method for minimizing personnel risks is justified.*

Keywords: *personnel security, personnel management, personnel risks, threats.*

© Гребенюк Т. О., 2017

В умовах агресивного зовнішнього середовища будь-яке підприємство повинно враховувати всі фактори, що впливають на успіх його діяльності. Серед факторів внутрішнього середовища одним із найвпливовіших є людський капітал, тобто персонал компанії. Наймання та звільнення працівників пов'язані з певними ризиками, які можуть призвести до великих збитків, а іноді навіть загрожувати банкрутством.

Протягом останніх років у наукових дослідженнях як зарубіжних, так і вітчизняних учених-економістів створено численні напрацювання стосовно підходів до управління кадровими ризиками. Але водночас практичне їх застосування залишається обмеженим з огляду на недостатню розвиненість методичних засад управління кадровими ризиками, що й обумовлює актуальність обраної теми.

В основу написання даної статті покладено теоретичні розробки та наукові погляди таких учених, як В. М. Жукова [1], Н. К. Швець [2], Н. Г. Підлужна [3], Г. В. Назарова [4], В. М. Петюх [5], Н. В. Серафім [1] та інші.

Мета статі полягає в уточненні теоретичних засад і розробці практичних рекомендацій до управління кадровими ризиками.

Кадровий ризик характеризується як небезпека імовірної втрати ресурсів компанії або недоотримання доходів порівняно з варіантом, розрахованим на раціональне використання людських ресурсів, в результаті можливих прорахунків і помилок в управлінні людськими ресурсами. Розглядаючи управління кадровими ризиками як об'єктивну складову частину системи управління персоналом організації, під управлінням кадровими ризиками розуміють систему теоретико-методологічних поглядів на розуміння сутності, змісту, цілей, завдань, об'єкта і суб'єкта, методів управління кадровими ризиками [1, с. 92–93].

На думку автора, процес управління кадровими ризиками має здійснюватися за такими етапами:

- аналіз рівня кадрового ризику;
- вибір методу впливу на кадровий ризик;
- розробка та впровадження заходів запобігання кадровим ризикам.

Аналіз ризику – початковий етап, який має на меті отримання необхідної інформації про структуру, властивості об'єкта і наявні ризики. Даний етап процесу управління передбачає отримання, передачу, переробку і практичне використання інформації. Головне тут – докладно описати всі істотні ризики. Це так звана якісна складова.

Метою етапу вибору методу впливу на ризик є мінімізація можливих збитків у майбутньому. Зазвичай кожен вид ризику допускає два-три традиційні способи його зменшення [2, с. 397].

На цьому етапі, для зменшення ступеня впливу кадрових ризиків на результати діяльності підприємства, доцільно було б використання методу аутстаффінгу.

Аутстаффінг є послугою в галузі кадрового менеджменту з виведення персоналу за штат компанії-замовника та оформлення його в штат компанії-провайдера. При цьому провайдер бере на себе повну юридичну відповідальність за персонал, включаючи ведення кадрового діловодства і бухгалтерії, виплату заробітної плати, податків, соціальне і медичне страхування, оформлення відпусток, відряджень, премій тощо. Виведені за штат співробітники продовжують працювати на колишньому місці і виконувати свої колишні обов'язки, але обов'язки роботодавця по відношенню до них виконує компанія-провайдер. Це дозволяє диверсифікувати кадрові ризики компанії, переклавши їх частково на провайдера [3, с. 57].

По-перше, аутстаффінг став вирішенням проблем, спричинених витратами законорегульованого ринку, на якому кількість законів і нормативних актів, що регулюють трудові відносини, зростає надзвичайними темпами, внаслідок чого компанії змушені розбиратися з ними і витрачати на оформлення документації, пов'язаної з HR, не менше 25 % свого часу. Відставання в цьому питанні загрожує перевірками трудової і податкової інспекцій з подальшими рішеннями. Провайдер бере на себе ризики відстеження змін, що відбуваються, і вірного документально-юридичного супроводу персоналу. Придбання додаткового часу дозволить HR-відділам перерозподілити робочий час, освоювати і застосовувати новітні методики навчання та управління персоналом [3, с. 57–58].

По-друге, багато дрібних і середніх підприємств не мають можливості надання своїм співробітникам так званих беніфітів – пакетів соціальних пільг і страховок в силу високої вартості контрактів із страховиками. Провайдер бере ризики незадоволеності персоналу цими аспектами на себе і вирішує такого роду завдання.

По-третє, в умовах конкурентної боротьби за персонал перспективні кандидати на вакансію диктують роботодавцю свої часом надмірно завищені вимоги, задовольнити які роботодавець може тільки з допомогою компанії-провайдера. Так ми знижуємо ризик не отримати цінного співробітника на свою вакансію.

І, нарешті, провайдер бере на себе ризики конфліктних, спірних ситуацій з персоналом, ризики перевірки персоналу при прийомі на роботу і звільненні [3, с. 59–60].

Останній етап носить назву «розробка та впровадження заходів запобігання кадровим ризикам». Цей етап представлено трьома основними способами: зниженням, збереженням і передачею ризику.

Сутністю методів зниження ризику є зменшення ймовірності настання ризику і зменшення обсягів можливих втрат. У даному випадку ризик-менеджер на підставі даних, отриманих на стадії аналізу ризику, розробляє заходи, що дозволяють компанії знизити вплив ризику [4, с. 125].

Збереження ризику в існуючому стані означає або відмову від будь-яких впливів, спрямованих на компенсацію збитку, або створення спеціальних резервних фондів (фондів самострахування), з яких буде проводитися відшкодування збитків при настанні несприятливих подій.

Заходи з передачі ризику означають передачу відповідальності за нього третім особам при збереженні існуючого рівня. До них належать страхування, яке має на увазі передачу ризику страхової компанії за певну плату, а також різного роду фінансові гарантії, поруки тощо.

Надалі необхідно контролювати і коригувати результати обраної стратегії з урахуванням нової інформації (інформація старіє дуже швидко, її слід використовувати оперативно) [5, с. 228].

Підбиваючи підсумок, можна сказати, що кадрові ризики, як і будь-які інші ризики, можуть становити серйозну небезпеку для організації. Тому керівництво організації не повинне їх недооцінювати. Науковим результатом дослідження є обґрунтування доцільності використання аутстафінгу як методу запобігання виникнення кадрових ризиків. Цей метод підходить для підприємств усіх форм власності та видів діяльності, вирішує багато проблем, що постають перед ними, оскільки перекладає всю відповідальність за формування кадрової політики на провайдера. Ефективне управління кадровими ризиками потребує використання відповідного науково-методичного забезпечення, що дозволить швидше виявляти та усувати данні ризики. Саме це і стане основою для подальших досліджень.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мішина С. В.

Література: 1. Жуковська В. М., Серафім Н. В. Теоретичні аспекти дослідження кадрових ризиків на підприємстві. *Вісник НУВГП.* 2010. № 1 (41). С. 92–93. **2.** Швець Н. К. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу. *Персонал.* 2013. № 5. С. 31. **3.** Підлужна Н., Єгорова О. Загрози кадровій безпеці та методи запобігання їм у виробничо-комерційній діяльності підприємств. *Проблеми економіки.* 2010. № 5 (105). С. 57–60. **4.** Назарова Г. В., Гавкалова Н. Л., Маркова Н. С. Формування та розвиток людського капіталу корпоративного підприємства. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2012. 238 с. **5.** Петюх В. М., Данюк В. М. Менеджмент персоналу: навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2014. 397 с.

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ ТРУДОВОГО ПРАВА В УКРАЇНІ

УДК 349.2

Губська С. В.

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

Анотація. *У статті розглянуто поняття методу трудового права та його види. Виокремлено особливості застосування імперативного та диспозитивного методів. Автором систематизовано дані у порівняльній таблиці. Зроблено висновок, який з методів є більш поширеним у трудових відносинах.*

Ключові слова: *трудове право, методи, диспозитивний, імперативний.*

© Губська С. В., 2017

Аннотация. *В статье рассмотрено понятие метода трудового права и его виды. Выделены особенности применения императивного и диспозитивного методов. Автором систематизированы данные в сравнительной таблице. Сделан вывод, какой из методов является наиболее распространенным в трудовых отношениях.*

Ключевые слова: *трудовое право, методы, диспозитивный, императивный.*

Annotation. *The article deals with the concept of the method of labor law and its types. The peculiarities of the application of imperative and dispositive methods are singled out. The author has systematized the data in the comparative table. It is concluded which of the methods is the most common in labor relations.*

Keywords: *labor law, methods, dispositive, imperative.*

Від методів правового регулювання праці багато в чому залежить суспільний спокій і відчуття взаєморозуміння між суб'єктами трудових правовідносин. Це сфера, в якій задіяна найбільша кількість членів суспільства. Для України розвиток та підтримання стабільності у сфері праці є одним із найважливіших завдань на сучасному етапі розвитку, коли країна переживає кризовий період. Адже вдала економічна політика неможлива без справедливого, діючого правового підґрунтя.

Протягом довгого часу у трудовому праві поширеним було твердження М. Г. Александрова про те, що методом трудового права є «участь профспілок у регулюванні трудових відносин» [1].

На даний момент в науці трудового права під методом розуміється спосіб, спеціальний правовий процес, за допомогою якого право впливає на суспільні відносини, встановлюються права і обов'язки, характер взаємовідносин суб'єктів, правові засоби впливу в разі порушення прав і обов'язків [2].

Авторами останніх наукових досліджень методів трудового права є: О. В. Смирнова, О. І. Процевський, С. С. Лукаш та інші.

Залежно від того, яким способом здійснюється вплив на поведінку людей, виокремлюються два методи правового регулювання:

1) державний нормативний метод (імперативний) – держава розробляє та приймає нормативні акти, спрямовані на здійснення управління трудовими відносинами;

2) диспозитивний (локальний) метод виявляється у формі трудового, колективного договору та інших актів з питань трудових відносин.

Імперативний метод характеризується відносинами «влади – підпорядкування». Цей метод детально регулює поведінку суб'єктів правовідносин. Він є характерним для такої галузі права, як публічне, оскільки базується на тому, що одні суб'єкти підпорядковуються іншим. Держава наділяє владними повноваженнями одних суб'єктів (посадових осіб) і покладає обов'язки на інших, за дотриманням яких пильно слідкують державні органи, наділені відповідними повноваженнями [3]. Серед юридичних фактів переважають акти рішення однієї сторони (наприклад, адміністративні накази). До характерних рис імперативного методу належать:

- сувора підлеглість одних суб'єктів іншим;
- виконавська дисципліна;
- чітке виконання вказівок юридичними та фізичними особами.

Імперативний метод також називають авторитарним чи методом владних підкорень через визначені риси. Він також є характерним для кримінального, адміністративного, податкового права.

Диспозитивний метод дозволяє сторонам регулювати їх взаємовідносини на договірній основі. Тож на момент укладення трудового договору сторони є рівними, тому можуть домовлятися про взаємні права та обов'язки.

В диспозитивному методі перевага віддається дозволу, а не зобов'язанню та заборонам, в такому випадку учасники суспільних відносин можуть вільно регулювати свою поведінку, орієнтуючись на нормах права. Диспозитивний метод ґрунтується на рівноправності і незалежності сторін [4]. Він є характерним для приватного права, оскільки наділяє самостійністю певну особу у виборі варіанта поведінки. Диспозитивний метод здійснюється за допомогою:

- установлення правил, що встановлюють межі дозволеної поведінки;
- субсидіарних правил, які застосовуються тільки тоді, коли особи не домовились про встановлення певних правил між собою (не забажали або забули їх установити);
- правил, що закріплюють принципи правового регулювання певної сфери суспільних відносин.

Базуючись на даному методі, держава поважає автономію суб'єктів, вибір їхньої поведінки, визначає можливість децентралізованого правового регулювання. Цей метод правового регулювання зазвичай реалізується

у приватно-правових галузях (цивільне, сімейне, трудове право), але він є характерним і для земельного права, що базується на юридичній рівності сторін у майнових аграрних відносинах.

Для трудового права характерне поєднання обох названих методів правового регулювання. Оскільки трудове право розглядають «як симбіоз, амальгаму приватного і публічного права» [5], то, відповідно, регулюючи трудові та тісно пов'язані з ними відносини, треба використовувати обидва названі методи.

На основі наведеної характеристики диспозитивного та імперативного методів систематизуємо інформацію у вигляді табл. 1.

Таблиця 1

Порівняльна характеристика методів трудового права

Пункти порівняння	Методи трудового права	
	Імперативний	Диспозитивний
Характер взаємовідносин між учасниками	Відносини «влади – підпорядкування»	Рівноправність, незалежність сторін одна від одної
Форма прояву (приклади)	Адміністративні накази	Трудовий та колективний договори
Характерна сфера застосування	Публічне право	Приватне право

Підбиваючи підсумок, зауважимо, що у практиці трудового права більш поширеними є норми дозволу, які дозволяють учасникам правовідносин самостійно встановлювати свою поведінку в трудовій сфері. Так, за узгодженням сторін визначаються трудові функції працівників, термін випробування при прийнятті на роботу, строк трудового договору тощо. Рекомендаційні норми встановлюють бажані форми поведінки і тому набувають силу обов'язкового правила в локальних правових актах або нормативних угодах.

Як висновок зазначаємо, що на сучасному етапі розвитку України спостерігається соціальна нерівність між працівником та роботодавцем. Тим паче, пропозиція на ринку праці переважає над попитом. Тому працівник потребує правового захисту для реалізації своїх можливостей у сфері праці. Адже наразі у процесі трудових відносин працівник підкоряється волі роботодавця, а краще, на думку автора, аби обидві сторони однаково підкорялися правилам трудового договору. Отже, для ефективного розвитку трудових відносин краще приділяти більше уваги використанню та вдосконаленню диспозитивного методу.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Александров Н. Г. О месте трудового и колхозного права в системе советского социалистического права. *Советское государство и право.* 1958. № 5. С. 119. **2.** Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник. Х.: Консум, 1998. 208 с. **3.** Метод правового регулювання. URL: http://ifreestore.net/5350/64/. **4.** Харитонов Є. О., Харитонова О. І., Старцев О. В. Цивільне право України: підручник. Київ: Істина, 2011. 387 с. **5.** Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право. М., 1998. 256 с.

ВПЛИВ ТЕХНІЧНОГО ПЕРЕОСНАЩЕННЯ ВИРОБНИЦТВА НА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 658.5.656.2

Демидюк К. М.

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

Анотація. *У статті визначено сутність технічного переоснащення підприємства та його види, розглянуто вплив технічного переоснащення на виробничий процес і як впливають інвестиції на діяльність підприємства.*

Ключові слова: *технічне переоснащення, конкурентоспроможність, діяльність підприємства, технічний розвиток, інновації, модернізація.*

Аннотация. *В статье были определены сущность технического переоснащения предприятия и его виды, рассмотрено влияние технического перевооружения на производственный процесс и как влияют инвестиции на деятельность предприятия.*

Ключевые слова: *техническое перевооружение, деятельность предприятия, техническое развитие, конкурентоспособность, инновации, модернизация.*

Annotation. *In the article the essence of the technical re-equipment of the enterprise and its types were determined, the influence of technical re-equipment on the production process and how investments affect the enterprise's activity are considered.*

Keywords: *technical re-equipment, enterprise activity, technical development, competitiveness, innovations, modernization.*

На початку нового тисячоліття одним із основних факторів, що визначали рівень і темпи розвитку економіки в Україні, була сприятлива ринкова кон'юнктура, зумовлена високими світовими цінами на енергоресурси. При цьому, незважаючи на притік значних обсягів фінансових коштів від вивозу української сировини на світові ринки, спостерігалася відносно низька інвестиційна активність. Отримання коштів від експорту енергоносіїв знижувало мотивацію підприємництва до проведення переоснащення, модернізації та розвитку підприємств. Але сьогодні впровадження інновацій, спрямованих на підвищення якості продукції та зростання виробничих можливостей підприємства, стає необхідною умовою розвитку виробництва.

Питанням технічного переоснащення на підприємстві присвячено праці таких вітчизняних і зарубіжних учених, як: І. В. Больботенко [1], І. С. Гуцал [2], З. В. Задорожний [3], О. В. Ляшенко [4], Л. Г Олійник [5] та інші.

Метою статі статті є теоретичне обґрунтування процесу технічного переоснащення та його впливу на діяльність промислового підприємства.

Технічне переоснащення і реконструкція виробництва втілюють поняття відшкодування, заміну і, в цілому, оновлення основних засобів, відображаючи один і той самий процес уведення в дію нових засобів праці, більш прогресивних у технічному і більш ефективних у економічному відношенні, а натомість виведення з виробництва застарілих. Технічне переоснащення здійснюється за різними напрямками: впровадження прогресивних технологій, механізація й автоматизація виробництва, модернізація обладнання, докорінна зміна організації виробництва та управління. Але першорядне значення на сучасному етапі розвитку економіки надається тим підприємствам, які дозволяють створити умови для випуску продукції на рівні кращих вітчизняних або світових зразків.

Економічні дослідження і накопичений господарський досвід свідчать про те, що сьогодні основою технічного переоснащення та реконструкції діючого виробництва є широке впровадження нових прогресивних технологій, комплексна автоматизація виробництва. Ці напрямки є найефективнішими. Сьогодні сприятливі кон'юнктурні можливості для інвестицій у технічне переоснащення виробництва багато в чому втрачені. У сформованій ситуації українська економіка все ще має у своєму розпорядженні інвестиційні ресурси, але при існуючому рівні економічних ризиків і низькій рентабельності виробничої діяльності в ній недостатньо привабливих інвестиційних проектів. Сьогодні необхідно проводити технічну модернізацію української економіки та створювати умови для її успішного розвитку в довгостроковій перспективі. Ігнорування цього забезпечить неминучий інерційний посткризовий шлях розвитку держави, який поступово буде призводити до ще більшого відставання України від передових країн.

© Демидюк К. М., 2017

Адже високорозвинені держави, які зробили пріоритетним напрямком технічний розвиток виробництва, сьогодні займають перші позиції у світі за основними напрямками розвитку економіки.

Під технічним переоснащенням розуміють комплекс заходів з підвищення техніко-організаційного рівня виробництва, його механізації й автоматизації, з модернізації та заміни застарілого і фізично зношеного обладнання новим, більш продуктивним [6]. Відмінна його особливість полягає в тому, що при даній формі відтворення основних виробничих фондів оновлюється лише їх активна частина. У процесі технічного переоснащення можливе часткове перевлаштування побутових, складських і виробничих приміщень [3]. Залежно від масштабів оновлення активної частини основних виробничих засобів може бути виокремлено три види технічного переоснащення виробництва, представлені у табл. 1 [3].

Таблиця 1

Види технічного переоснащення виробництва

Види технічного переоснащення	Сутність переоснащення підприємства	Розмір інвестицій	Результат
Мале технічне переоснащення	модернізація діючої техніки, заміна невеликої частини застарілого обладнання, у виробництво впроваджується невелика кількість нового обладнання	30–50 %	вкладання великої частки інвестицій, які окупляться через 3 роки або більше
Середнє технічне переоснащення	механізація й автоматизація процесу виробництва, впроваджується прогресивне обладнання, замінюються групи фізично і морально застарілого обладнання	50–70 %	вкладення значної суми капітальних інвестицій у заміну застарілого обладнання
Повне технічне переоснащення	комплексне оновлення переважної частини парку обладнання, що зазвичай зумовлюється високою фізичною і моральною зношеністю обладнання або переходом на принципово нову технологію виготовлення продукції	70–100 %	упровадження у виробництво нових інвестиційних проектів, що потребують вкладання великих інвестицій

Необхідність технічного розвитку підприємства є наслідком дій багатьох чинників, основними з яких є: зростання складності виробів і їх номенклатури; необхідність підвищення якості продукції та її конкурентоспроможності; моральне старіння техніки й технології; необхідність вирішення завдань соціального розвитку колективу; потреба у заощадженні всіх видів ресурсів; необхідність охорони навколишнього середовища; зміни в організації виробництва і насамперед тих, що є наслідком процесів спеціалізації й концентрації.

Механізм управління процесом технічного переоснащення можна представити в ракурсі основних функцій управління (планування, організація, мотивація, регулювання та контроль), окресливши для кожної з них певні завдання [8].

Переоснащення виробничих засобів підприємства та освоєння нових технологій, з одного боку, сприяє підвищенню ефективності діяльності підприємства, формує середньострокові та довгострокові конкурентні переваги, дозволяє підприємству випускати продукцію високої якості відповідно до рівня розвитку технічних досягнень, з іншого, – має особливе значення для галузі в цілому, оскільки ті підприємства, які використовують новітні технології, сприяють тому, щоб інші підприємства з метою забезпечення конкурентоспроможності наслідували приклад більш розвинених підприємств.

Вплив матеріально-технічних елементів продуктивних сил на ефективність виробництва, на конкурентоспроможність продукції та підприємства в ринкових умовах диктує необхідність систематичного аналізу стану і тенденцій зміни технічного оснащення підприємств. Доцільно виявляти резерви і шляхи підвищення ефективності роботи підприємства, насамперед за рахунок уведення в дію нової сучасної техніки і технологій. При цьому основною метою аналізу технічного рівня виробництва буде підвищення рівня ефективності освоєння, впровадження та поширення сучасних досягнень науково-технічного прогресу на підприємствах.

Високий науково-технічний рівень виробництва підвищує стабільність акціонерного механізму і приваблює нових інвесторів. Чим нижчий цей рівень, тим важче залучити стратегічних інвесторів, створити «тверде ядро» акціонерів, адже придбання акцій таких підприємств розглядаються потенційними інвесторами лише як тимчасове вкладення капіталів у розрахунку на дивіденди і кон'юнктурні коливання їх курсу. Відтак, технічний розвиток підприємств у ринкових умовах, особливо при розвитку кризи в економіці, має істотну специфіку порівняно з централізованим управлінням технічним переоснащенням, яку необхідно враховувати при розробці проектів технічного розвитку в сучасній Україні. Також країна потребує значних інвестицій у виробничі технології та інфраструктуру, щоб провести багатосторонню модернізацію і реконструкцію, створити економічну систему, здатну успішно розвиватися не тільки сьогодні, але і в майбутньому.

Практична реалізація інвестиційних проектів залежить від забезпечення фінансовими ресурсами, проблема залучення яких у діяльність підприємства залишається невирішеною [3]. Можливість формування достатнього обсягу джерел фінансування має бути підкріплена ефективною господарською діяльністю, стійким фінансовим станом підприємства.

Для відбору найбільш ефективних варіантів інвестицій у реконструкцію та технічне переоснащення діючих підприємств важлива роль належить економічному аналізу. Проте ще не сформувалось чіткого уявлення щодо аналізу інвестицій як самостійного напряму дослідження в межах того чи іншого виду економічного аналізу. У процесі постановки і вирішення комплексу завдань, які належать до проблеми реалізації довгострокових капіталовкладень, виникає необхідність аналітичного обґрунтування одночасно фінансових та інвестиційних [1].

В умовах становлення інноваційної моделі розвитку економіки орієнтація технічного й організаційного розвитку підприємства на кінцеві результати діяльності є одним із найбільш важливих завдань управління. Впровадження інновацій можна назвати необхідною умовою розвитку виробництва, підвищення якості продукції та зростання виробничих можливостей підприємства. Тому постійне покращення якості з використанням інноваційних технологій має стати пріоритетним напрямом розвитку підприємств.

Розвиток інноваційної бази підприємства здійснюється завдяки модернізації устаткування, технічного переоснащення, реконструкції та розширення, нового будівництва; вибір конкретного напряму інноваційного розвитку підприємства проводиться на базі результатів діагностичного аналізу й оцінки техніко-організаційного рівня виробництва [5].

Визнання модернізації промислових підприємств є одним із найважливіших напрямів їх технічного переоснащення і підвищення конкурентоспроможного потенціалу, а тому зумовлює необхідність розроблення наукових засад оцінювання відповідних проектів, пов'язаних з її проведенням, щоб заздалегідь можна було б передбачувати потребу у відповідних коштах та ефективно їх використовувати.

Автором було визначено сутність технічного переоснащення підприємства, розглянуто вплив технічного переоснащення на виробничий процес і діяльність підприємства.

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

Література: 1. Больботенко І. В. Організація заходів технічного переоснащення виробництва в сучасних умовах. URL: http://eprints.ksame.kharkov.ua/2860/. **2.** Гуцал І. С. Деякі проблеми оцінки ефективності інвестиційних програм // Методологія економіко-статистичного дослідження в умовах ринку. Тернопіль: ТАНГ, 2007. С. 13–15. **3.** Задорожний З. В. Економічна сутність інвестицій в умовах ринкової економіки. В*існик Тернопільського державного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка.* Серія: Економіка. 2007 № 7. С. 99–105. **4.** Ляшенко О. В. Методика техніко-економічного обґрунтування інвестиційних проектів реконструкції і технічного переоснащення та її вдосконалення. *Банківська справа.* 2007. № 2. С. 52–60. **5.** Олійник Л. Г. Оновлення техніко-технологічної бази підприємств легкої промисловості. URL: http://www.rusnauka.com/ONG_2006/Economics/17956.doc.htm. **6.** Петрович Й. М., Кіт А. Ф., Кулішов В. В. Оновлення техніко-технологічної бази шляхом проведення технічного переоснащення й реконструкції підприємства. URL: http://poglyad.com/students/item/15599/. **7.** Сенів Б. Г. Післяінвестиційний аналіз проектів реконструкції і технічного переоснащення діючих підприємств. *Збірник наукових праць викладачів і аспірантів кафедри економічного аналізу ТАНГ.* 2008. С. 19–23. **8.** Українська промисловість: погляд на перспективу. URL: http://www.intellect.org.ua/materials/bccr/10/.

ВПЛИВ ЗВІЛЬНЕННЯ НА ПСИХОЛОГІЧНИЙ СТАН ПРАЦІВНИКА

УДК 331.108.644.7:159

Демура А. В.

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

Анотація. *Розглянуто ситуацію щодо звільнення в Україні. Проаналізовано її вплив на соціально-психологічний клімат колективу та організацію в цілому. Виявлено дію на психологічний стан працівника. Розглянуто основні причини звільнення.*

Ключові слова: *звільнення, психологічний стан, законодавство, Кодекс законів про працю України.*

Аннотация. *Рассмотрена ситуация относительно увольнения в Украине. Проанализировано ее влияние на социально-психологический климат коллектива и организацию в целом. Обнаружено воздействие на психологическое состояние работника. Рассмотрены основные причины увольнения.*

Ключевые слова: *увольнение, психологическое состояние, законодательство, Кодекс законов о труде Украины.*

Annotation. *The situation regarding dismissal in Ukraine is considered. Its influence on the socio-psychological climate of the collective and the organization as a whole is analyzed. An effect on the psychological state of the employee was found. The main reasons for dismissal are considered.*

Keywords: *dismissal, psychological state, legislation, the Labor Code of Ukraine.*

Проблема звільнень з роботи є досить актуальною, оскільки для покращення ситуації в країні, забезпечення нормальних умов життя, задоволення власних потреб, стабілізації та підвищення норми якості життя, необхідно розглядати причини звільнення з роботи, а також удосконалювати цю процедуру з правового та психологічного поглядів. Тому аналіз цих питань і стає завданням даного дослідження.

Тема звільнення розглядалась у роботах Н. Б. Болотіної, Л. І. Лазор, Г. С. Гончарової, Н. М. Хуторян, В. І. Прокопенка [1], О. М. Ярошенка, С. М. Прилипко та інших учених. Беручи до уваги їхні аналіз і розробки, дане питання потребує подальшого дослідження.

Основною **метою** статті є визначення на основі законодавства причин звільнення, відображення даних обставин на психологічному стані працівника та організації в цілому, розгляд шляхів оптимального рішення системи звільнень.

Зняття з посади розглядається як окремий аспект, який негативно впливає на соціально-економічний стан країни.

У процесі формування особистості беруть участь соціальні, економічні, політичні обставини, а також наряду з ними – правові. Трудове право виявляє вплив на психологічний стан працівника. Кожна його складова, будь-то працевлаштування, оплата праці, підвищення по посаді, або ж і взагалі звільнення, відображаються на здоров'ї та самопочутті робітника.

Проаналізовано один із негативних факторів впливу – звільнення. В Україні спостерігається зменшення кількості суб'єктів господарювання, а саме в 2016 р. (306 470 од.) порівняно з 2015 р. (343 561 од.) відбулось зниження на 37091 одиниць. Це свідчить про те, що велику кількість населення було позбавлено робочих місць, а саме – звільнено. Тенденція може призвести до неминучих наслідків, тому актуальність проблеми є масштабною для всього активного населення [2].

Виходячи з ст. 43 Конституції України, кожний громадянин має право на працю [3]. Підставою для того, щоб займатися певною діяльністю та отримувати за це грошове винагородження є трудовий договір.

Згідно зі ст. 21 КЗпП, трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [4].

© Демура А. В., 2017

Трудовий договір регулює відносини між роботодавцем та найманим працівником, установлює певні права та обов'язки. В ході цього процесу зароджуються міжособистісні відносини в колективі та з керівництвом, які є основою створення соціально-психологічного клімату.

Правильно побудовані міжособистісні стосунки запобігають появі стресових ситуацій та підвищують продуктивність працівників.

Проблема звільнення з роботи в Україні є досить поширеною, оскільки роботодавець контролює процес тривалості трудових відносин в силу своїх повноважень.

Термін «звільнення» являє собою припинення трудових відносин між працівником і роботодавцем. Керуючись нормами трудового законодавства та лояльним ставленням до працівника, нівелюються протиріччя та напруження як в міжособистісних стосунках, так і відносно психологічного стану працюючого. Вирішення цього питання базується на психологічній та юридичній основах.

В Україні гарантується захист від незаконного звільнення, який відображено в ст. 43 ч. 6 Конституції України [3]. Шляхом установлення та закріплення цілого ряду вимог до припинення трудового договору дана гарантія вступає в силу. Вимоги представлені в статті 36 КЗпП [4].

Зазвичай під звільнення з роботи підпадають спеціалісти професій, які внаслідок зміни виду діяльності стали незатребуваними, або ж працівники старшого віку. Мають місце випадки, в яких роботодавець ставиться з презирством до громадян, які мають свої політичні погляди, різняться за расовою та національною приналежністю. З правової точки зору, це суперечить трудовому законодавству, виходячи зы статті 21 КЗпП, Україна забезпечує рівність трудових прав громадян України [4]. Невиконання даних вимог може призвести до юридичної відповідальності.

Якщо розглянути психологічну сторону, то дана поведінка роботодавця може залишити серйозний відбиток на життєдіяльності працівника. Ситуація звільнення найбільш важка, вона несе в собі елементи особистої драми, а інколи й трагедії, спричиняючи можливу депресію або навіть психічний розлад, що призводить до хронічного захворювання.

Однією з причин звільнення є скорочення штату працюючих. Як наслідок економічно нестабільної ситуації, даний випадок є досить розповсюдженим. Проблема є пріоритетною для роботодавця, адже вона тягне за собою великі фінансові затрати.

Трудовий кодекс визначає жорсткі вимоги до звільнення працівника за скороченням штату: це – пакет соціальних гарантій і виплата грошової компенсації. Роботодавець, вимушений скорочувати штат, і так перебуває в тяжких фінансових умовах, тому нерідко шукає інших причин і приводів для звільнення працівника. Ця помилка може серйозно зіпсувати репутацію організації. Роботодавець не має права чинити тиск на працівника, примушуючи його написати заяву за власним бажанням [5].

На думку автора, причини звільнень поділено на три види. Перший вид – це розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Дане положення розглядається в ст. 38, 39 КЗпП [4]. Приводом часто стає об'єктивна необхідність, а саме – неможливість проживання у даній місцевості, догляд за хворим членом сім'ї, вигідніша пропозиція іншого роботодавця тощо.

Кодекс законів про працю забезпечує захист прав працівника, визначаючи законні підстави для звільнення. Втім, є кілька законних можливостей припинити невигідні для роботодавця трудові відносини. Другий вид – це розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Основні положення знайшли своє місце в ст. 40, 41 КЗпП [4], згідно якими можна виокремити такі причини:

1) економічні міркування (скорочення витрат на утримання штату співробітників; реструктуризація);
2) зміцнення виробничої дисципліни (звільнення співробітників через прогули, пияцтво, конфліктність);
3) за вимогою працівника (психологічна несумісність, деструктивна поведінка);
4) у зв'язку з численними скаргами клієнтів [6].

Третій вид – за угодою сторін. Даний варіант є найбільш лояльним для обох сторін правовідносин.

Відмінна риса цієї підстави припинення трудового договору від інших, передбачених КЗпП, випливає із самого його формулювання. В даному випадку трудовий договір може бути припинений у будь-який час після досягнення згоди з цього приводу між працівником і власником підприємства (уповноваженим ним органом). При цьому ініціатором припинення трудового договору може бути як працівник підприємства, так і власник (уповноважений орган) [4].

Кожний із видів потребує чіткого дотримання трудового законодавства, керуючись нормативно-правовими джерелами.

Через незнання законів при звільненні персоналу роботодавці вдаються до рішень, які не відповідають нормам трудового законодавства, тобто розцінюються як неправомірні. Співробітник має право звернутися до суду

(ст. 235, 233 КЗпП, ч. 1), оскаржити дане рішення роботодавця і поновитися на посаді, якщо таким буде рішення суду [4].

Культура звільнення суттєво впливає на репутацію компанії в цілому а також на соціально-психологічний клімат трудового колективу.

Роботодавець як висококваліфікований спеціаліст має керуватися знаннями правової бази та віддавати належне психологічному стану звільненої особи. Зазвичай працівники дуже переймаються проблемою втрати роботи. У стресовому стані вони не контролюють свої емоції та думки, з'являються проблеми з розподілом уваги, виникають загрози загального гальмування чи повної дезорганізації діяльності. На зміну усвідомлюваним діям приходять неадекватні реакції на буденні питання, можливі помилки сприйняття, пам'яті. Таким особам важко знайти нове робоче місце, оскільки присутні вагання та невпевненість у собі. Страх залишитися без фінансової підтримки робить дану проблему ще більш глобальною, адже має безліч наслідків, основним з яких є погіршення якості життя.

Трудове законодавство може виступати і перешкодою, і підмогою в справі обґрунтованого звільнення працівника [5].

Процес звільнення варто розглядати коректно, щоб у перспективі не втратити довіру персоналу та не поступитись на ринку конкурентам.

Момент, коли співробітник полишає організацію чи-то за власним бажанням чи за ініціативою керівництва, – процес неминучий. Він створює напругу в колективі і породжує чутки, невпевненість в завтрашньому дні, ускладнюючи загальний психологічний клімат. Саме через це в кожному випадку звільнення має бути чітко сформульована його причина і оцінено можливі наслідки. Адже кожен звільнений забирає з собою частину корпоративних знань, ноу-хау, а часом і секрети фірми. Щоб уникнути подібного ризику, слід провести співбесіду з особою, яка стала «жертвою» звільнення. Отримана при цьому інформація допоможе вдосконалити систему кадрового менеджменту та виробничої (торгової) діяльності організації [6].

Необхідно вдосконалювати законодавчу базу, вводити більш ефективні заходи щодо звільнення з роботи, корегувати їх відносно соціально-економічної ситуації в Україні, а також в окремих галузях господарювання та використовувати психологічні прийоми для зменшення негативних наслідків з боку звільнених працівників.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник. Харків: Фірма «Консум», 1998. 480 с. **2.** Офіційний сайт Державної служби статистики України URL: http://www.ukrstat.gov.ua. **3.** Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради. 1996. № 30. **4.** Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08. **5.** Деловой этикет. URL: http://delovoi-etiket.ru/etiket-rukovoditelya/885-kak-pravilno-uvolit-i-uvolitsya-yuridicheskij-i-psihologicheskij-aspekty.html. **6.** Этика и психология увольнения сотрудников URL: https://torgsoft.ua/articles/upravlenie-magazinom/etika-i-psixologiya-uvolneniya-sotrudnikov.html.

ОЦІНЮВАННЯ ВПЛИВУ ОКРЕМИХ ФАКТОРІВ НА ДІЯЛЬНІСТЬ КРЕДИТНИХ СПІЛОК

УДК 336.732:005.521

Дзюба А. В.
Мовчан А. С.

Студенти 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *У статті визначено основні тенденції розвитку кредитних спілок на ринку фінансових послуг. Проведено факторний аналіз та оцінювання ефективності діяльності кредитних спілок. Наведено перелік пріоритетних заходів щодо вдосконалення механізму розвитку кредитних спілок, реалізація яких сприятиме підвищенню їхніх фінансової стійкості та ліквідності.*

Ключові слова: *кредитні спілки, фінансова стійкість, факторний аналіз, факторне навантаження, дисперсія.*

Аннотация. *В статье определены основные тенденции развития кредитных союзов на рынке финансовых услуг. Проведен факторный анализ и оценивание эффективности деятельности кредитных союзов. Приведен перечень приоритетных мероприятий по совершенствованию механизма развития кредитных союзов, реализация которых будет способствовать повышению их финансовой устойчивости и ликвидности.*

Ключевые слова: *кредитные союзы, финансовая стойкость, факторный анализ, факторная нагрузка, дисперсия.*

Annotation. *The article outlines the main trends in the development of credit unions in the financial services market. Factor analysis and evaluation of the effectiveness of credit unions were carried out. The list of priority measures to improve the mechanism for the development of credit unions, the implementation of which will enhance their financial stability and liquidity.*

Keywords: *credit unions, financial stability, factor analysis, factor load, variance.*

У теперішній час все більше зростає роль кредитних спілок (КС) на ринку фінансових послуг, проте суспільство, як і раніше, залишається недостатньо проінформованим щодо діяльності кредитних спілок. Адже останніми роками основні показники діяльності кредитних спілок мали негативні тенденції розвитку, що є наслідком кризових явищ у банківському секторі України, була присутня тривала негативна динаміка протягом 2014–2017 рр. кількості кредитних спілок, їх членства, загальних активів, депозитного та кредитного портфелів при відносній стабільності обсягу капіталу [1].

Дослідженням питань функціонування, розвитку та стійкості кредитних спілок, а також пошуком ефективних методів і механізмів її забезпечення займалися такі вчені, як: А. Оленчик [2], Г. М. Терещенко [3], В. В. Гончаренко, О. Л. Климко, А. А. Пожар [4] та інші.

Реформування системи економічних відносин і соціальні перетворення в Україні приділяють особливої уваги розв'язанню проблеми функціонування кредитних спілок. Для країн із нестійкою економікою, до яких належить і Україна, характерні, крім ринкових ризиків, багато специфічних ризиків: нестабільність, недосконалість законодавства, значна частка тіньового сектора економіки, політичні ризики тощо [5]. Саме тому актуальним залишається питання виявлення факторів, які впливають на діяльність кредитних спілок, а також оцінювання їхнього впливу.

Багато факторів впливають на оцінювання ефективності діяльності кредитних спілок. Для дослідження з численних показників ефективності їхньої діяльності обрано коефіцієнти, що характеризують рентабельність, фінансову стійкість і ліквідність діяльності кредитних спілок.

З використанням факторного аналізу визначено вплив окремих факторів на діяльність кредитних спілок, метою проведення якого є виявлення основних факторів, що визначають динаміку ефективності діяльності обраних кредитних спілок [6].

До складу фактору входять взаємопов'язані показники. У результаті факторного аналізу утворюються такі комплексні чинники, які найбільш повно пояснюють зв'язок між розглянутими показниками.

Для здійснення факторного аналізу сформовано систему вихідних показників, порядок розрахунку яких наведено у табл. 1. Для оцінювання ефективності різних аспектів діяльності кредитних спілок автори запропонували використання наступних загальних показників.

© Дзюба А. В., Мовчан А. С., 2017

Таблиця 1

Вихідні дані для оцінювання ефективності діяльності кредитних спілок

Показник	Формула розрахунку	Характеристика показника	Умовне позначення
Коефіцієнт автономії	$K_{ав} = \frac{p.1495\,(1)}{p.1900\,(1)}$	характеризує частку власних коштів у загальній сумі коштів, авансованих у діяльність кредитних спілок. Чим вище значення цього коефіцієнта, тим більш фінансово стійким, стабільним і більш незалежним є кредитна спілка від зовнішніх ресурсів	X_1
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	$K_{мвк} = \frac{p.1495\,(1) - p.1095\,(1)}{p.1495\,(1)}$	показує, яка частина власного капіталу перебуває в обігу, тобто в тій формі, яка дає змогу вільно маневрувати цими коштами. Чим більша частка власних коштів в обороті, тим більш позитивно можна охарактеризувати фінансовий стан кредитної спілки	X_2
Коефіцієнт рентабельності майна	$K_{рм} = \frac{p.2350\,(2355)(2)\times 2}{p.(1300\ к + 1300\ )\,(1)}$	відображає ефективність використання інвестованих у діяльність коштів	X_3
Коефіцієнт рентабельності власного капіталу	$K_{ренвлк} = \frac{p.2350\,(2355)(2)\times 2}{p.(1495к + [1520п + 1525п] + 630п + 1495к + [1520п + 1525п] + 630к)\,(1)}$	безпосередньо характеризує ефективність використання кожної вкладеної власниками кредитних спілок грошової одиниці	X_4
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	$K_{аблік} = \frac{p.1165 + 1160(1)}{p.1695\,(1)}$	дають уявлення про те, наскільки поточні зобов'язання підприємства покриваються за рахунок його оборотних активів	X_5
Коефіцієнт загальної ліквідності	$K_{заглік} = \frac{p.1195\,(1)}{p.1695\,(1)}$		X_6
Коефіцієнт фінансової залежності	$K_{фінзал} = \frac{p.1900(1)}{p.1495\,(1)}$	вказує на здатність кредитної спілки проводити прогнозовану діяльність в довгостроковій перспективі	X_7

У роботі виконання факторного аналізу здійснено з використанням програмного забезпечення STATISTICA. Для проведення факторного аналізу використана фінансова звітність (інформація з балансу та звіту про фінансові результати) за 2014–2016 рр. 16 кредитних спілок.

Слід зазначити, що для забезпечення достовірності факторного аналізу кількість спостережень за кожним показником удвічі перевищує кількість показників. У роботі ця вимога дотримується, оскільки кожен із 7 показників характеризується 112 спостереженнями [7].

Коефіцієнт кореляції є ступенем зв'язку фактору з вихідними показниками, при цьому він є факторним навантаженням або ваговим коефіцієнтом. До фактору включають показники, які мають найбільш значущі коефіцієнти кореляції з фактором [8].

Вважається, що показник увійшов до фактора і має відповідну вагу, якщо відповідне навантаження є більшим за значення 0,7. Це означає, що утворені фактори фактично пояснюють 70 % мінливості досліджуваного процесу або явища.

Визначено, що на досліджених 16 кредитних спілок впливають 3 фактори. А саме:

- Фактор I – x_1, x_6;
- Фактор II – x_4, x_7;
- Фактор III – x_3, x_5.

Утворені фактори пояснюють 61,39% дисперсії всіх показників, що наведено у табл. 2.

Таблиця 2

Структура факторів ефективності діяльності кредитних спілок

Показник		Фактор		
Найменування	**Позначення**	**Фактор I**	**Фактор II**	**Фактор III**
Коефіцієнт автономії	X_1	0,816	0,352	0,059
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	X_2	0,581	-0,359	-0,158
Коефіцієнт рентабельності майна	X_3	0,315	0,097	0,935
Коефіцієнт рентабельності власного капіталу	X_4	0,389	-0,767	0,266
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	X_5	0,610	0,486	-0,139
Коефіцієнт загальної ліквідності	X_6	0,793	0,419	-0,745
Коефіцієнт фінансової залежності	X_7	-0,639	0,781	0,239

Як видно з табл. 2, до фактору I з відповідними навантаженнями 0,816 та 0,793 увійшли показники, що характеризують фінансову стійкість кредитних спілок і ступінь покриття поточних зобов'язань за рахунок оборотних активів. Додатне значення факторного навантаження коефіцієнта автономії та коефіцієнта загальної ліквідності свідчить про те, що досліджувані об'єкти є фінансово стійкими, що, в свою чергу, дає змогу їм розраховатися за поточними зобов'язаннями. Кількісне зростання цих показників має стимулюючий вплив на динаміку досліджуваного явища. Отже, фактор I пропонуємо розглянути як фактор фінансової стійкості діяльності кредитної спілки.

До складу фактору II було включено показники рентабельності власного капіталу з вагомим навантаженням -0,767 і фінансової залежності з навантаженням 0,781. Від'ємне факторне навантаження коефіцієнта рентабельності власного капіталу та додатне факторне навантаження коефіцієнта фінансової залежності підтверджує твердження про самофінансування кредитних спілок та залежність від внесків членів кредитних спілок, при цьому також свідчить про високу ефективність використання власного капіталу.

До фактору III увійшли показники рентабельності майна (0,935) та абсолютної ліквідності (-0,745), що характеризує ступінь достатності у кредитної спілки власних ресурсів для погашення поточних зобов'язань у короткостроковій перспективі, тож цей фактор має назву фактор ліквідності, а також те, що члени кредитної спілки отримають високий прибуток з кожної гривні, вкладеної в його активи.

Найбільший вплив на рівень ефективності діяльності кредитних спілок має фактор II з дисперсією 23,08 %. Загальна дисперсія фактору I та фактору III становить відповідно 21,29 % та 17,02 %.

Саме тому можна зробити висновок, що на прикладі розглянутих 16 кредитних спілок стає помітною проблема, пов'язана з фінансовою стійкістю та ліквідністю, яка повинна бути вирішена вирішення в найближчий час.

Для підвищення фінансової стійкості КС необхідне обов'язкове страхування (кредитні спілки не формують статутний фонд, тому страхування передбачає платоспроможність фінансової установи).

Забезпечення фінансової стійкості здійснюється за допомогою належного контролю діяльності. Відтак, удосконалення організації зовнішнього та внутрішнього контролю та його методичного забезпечення з ураху-

ванням запитів управління, членів спілки, державних регуляторних органів, а також суспільства є актуальним як щодо окремої кредитної спілки, так і стосовно системи кредитної кооперації в Україні.

Вважаємо доцільним оприлюднення Нацкомфінпослуг нормативів щодо показників платоспроможності, ліквідності, фінансової стійкості, достатності капіталів, прибутковості, а також надання висновків щодо діяльності та фінансового стану кредитних спілок. Оскільки не кожен дійсний чи потенційний член кредитної спілки може провести якісний аналіз цих економічних показників.

Проблеми кредитних спілок з ліквідністю також потребують вирішення, оскільки, відповідно до чинного законодавства України, держава не несе відповідальності за зобов'язаннями кредитних спілок. При цьому КС не мають власної системи підтримки ліквідності, а також відсутній дієвий механізм для рефінансування кредитних спілок. Практика взаємокредитування кредитними спілками в Україні не є досить ефективною для вирішення проблем з ліквідністю під час фінансової кризи у зв'язку з невеликими обсягами фінансових ресурсів, що знаходяться в межах системи кредитної кооперації. Доступ до стабілізаційних кредитів в рамках участі кредитних спілок в програмах фінансових фондів національних асоціацій також має певні труднощі, пов'язані з нерівномірним географічним представленням таких асоціацій в усіх областях України, що може негативно позначитися на ефективності господарських взаємовідносин.

Об'єднання кредитних спілок на регіональному (обласному) та загальнодержавному рівнях, а також створення на їх основі стабілізаційних фондів може значно спростити доступ спілок до фінансової допомоги та сприяти ефективному управлінню їх ліквідності.

В сучасних українських реаліях держава має підтримати кредитні спілки шляхом рефінансування. Покращення платоспроможності та відновлення ліквідності кредитних спілок може здійснюватися через об'єднані кредитні спілки при участі держави, що матиме позитивні результати для розвитку ринку кредитних спілок і національної кредитної системи. А також сприятиме підвищенню довіри до системи кредитної кооперації в Україні.

Шляхом використання факторного аналізу визначено вплив окремих факторів на діяльність кредитних спілок та проведено оцінювання ефективності їхньої діяльності. Отже, можна зробити висновок, що застосування в аналізі діяльності кредитних спілок економіко-математичних моделей є сучасним вирішенням проблеми з підвищення стійкості та рівноваги кредитних спілок.

Науковий керівник – канд. екон. наук, викладач Остапенко В. М.

Література: 1. Офіційний сайт Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг. URL: https://nfp.gov.ua/. **2.** Кредитні спілки в Україні: основні засади діяльності: навч. посібник. – Київ: УІРФР, 2005. **3.** Терещенко Г. М. Перспективи розвитку кредитних спілок. *Фінанси України.* 2009. № 5. С. 87–94. **4.** Гончаренко В. В., Климко О. Л., Пожар А. А. Вплив світової економічної кризи на діяльність кредитних спілок України. *Вісник Хмельницького національного університету.* 2010. Т. 4 (165). № 4. С. 141–144. **5.** Андрійченко Ж. О. Визначення напрямів інституційних змін для забезпечення ефективного функціонування ризик-орієнтованого підходу у сфері фінансового моніторингу. Глобальні та національні проблеми економіки. 2017. Вип. 17. URL: http://global-national.in.ua/archive/17-2017/124.pdf. **6.** Воротинцев М. М. Оцінка ризику кредитування діяльності фінансових установ: монографія. Харків: ХНЕУ, 2017. 378 с. **7.** Остапенко В. М. Визначення факторів впливу на процес управління дебіторською заборгованістю підприємства. *Фінансовий простір.* 2017. № 1. С. 91–95. **8.** Стоянов Г. С. Методичні засади удосконалення механізму розвитку кредитних спілок. *Ефективна економіка.* 2014. № 11. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2655.

ВПЛИВ ПРОКРАСТИНАЦІЇ НА НАВЧАЛЬНУ ДІЯЛЬНІСТЬ І БОРОТЬБА З НЕЮ

УДК 159.9.072

Дмитренко Ю. В.

Студент 3 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *У роботі розглянуто вплив прокрастинації та перевтоми на швидкість і якість навчання. Виявлено та проаналізовано причини виникнення цих проблем у студентів та сформовано рекомендації щодо їх усунення.*

Ключові слова: *психологія, увага, пам'ять, прокрастинація, якість навчання, когнітивні процеси, синдром студента, перевтома.*

Аннотация. *В работе рассмотрено влияние прокрастинации и переутомления на скорость и качество обучения. Выявлены и проанализированы причины возникновения этих проблем у студентов и сформированы рекомендации по их устранению.*

Ключевые слова: *психология, внимание, память, прокрастинация, качество обучения, когнитивные процессы, синдром студента, переутомление.*

Annotation. *In this work, the influence of procrastination and overfatigue on the speed and quality of training is considered. The reasons for the emergence of these problems among students have been identified and analyzed, and recommendations have been made for their elimination.*

Keywords: *psychology, attention, memory, procrastination, quality of teaching, cognitive processes, student syndrome, overwork.*

Сьогодні досить важливою стала проблема концентрації та уважності, яка викликана мультизадачністю професійної діяльності та життєдіяльності взагалі. Зростаюча кількість завдань вимагає від особистості вміння концентруватися на виконанні окремих завдань, особливо тих, які не до вподоби, вміння швидко їх виконувати та залишати час для відпочинку. Особливої актуальності дана проблема набуває під час навчання. Саме тому у 1970-х рр. учені активно почали досліджувати питання прокрастинації та перевтоми. Актуальність проблеми «відкладання на потім» важливих справ та життя в цілому зумовили появу низки тематичних досліджень і способів боротьби з цими проблемами у психологічній науці. Спочатку особливості прокрастинації та причини її виникнення досліджували американські вчені, серед яких Л. Палладіно, П. Людвиг, Д. Перрі та багато інших [1–4]. Вітчизняні дослідники звернулися до дослідження цього явища пізніше, серед них С. Бабатіна, Є. Базика, М. Дворник, Н. Крейдун, О. Невоєнна, О. Поліванова та інші [5–10].

Прокрастинація – це свідоме відкладання виконання спланованих дій, незважаючи на те, що це призведе до виникнення проблем [9]. Тобто, у такому випадку людина намагається залишити всі неприємні завдання до останнього моменту, коли вже вийшли всі терміни. Психологи вважають, що цей стан виступає механізмом боротьби з тривогою, яка пов'язана з початком або завершенням будь-яких справ або з прийняттям рішень. Таке явище може вплинути на будь-яку сферу діяльності суб'єкта: навчальну (відкладання підготовки домашнього завдання, підготовки до іспиту, написання кваліфікаційних робіт), трудову (неспроможність реалізувати проект вчасно, виконати у спланований строк), соціальну (відкладання важливих телефонних дзвінків, зустрічей, відповідей на листи), побутову (відкладання запланованого ремонту, виконання домашніх обов'язків). При прокрастинації людина зволікає навіть тоді, коли на сто відсотків упевнена у необхідності дії [10].

Перевтома є наслідком прокрастинації, оскільки людина, яка ухиляється від послідовного та своєчасного виконання справ, найчастіше виконує їх водночас у останній момент. Тому в певний момент вона звалює на себе величезну кількість роботи, з якою організму загалом дуже важко впоратися, звідси і виникає перевтома [1].

Найчастіше до прокрастинації та перевтоми схильні ті, хто займається справою, яка їм не подобається, або нудною і неприємною роботою. Цей стан може виникнути також у випадку, коли людина не вміє правильно розставляти власні пріоритети, або не розуміє головні життєві цілі. Внаслідок цього вся життєва енергія витрачається на сумніви та роздуми, а не на виконання конкретних завдань, а згодом людина починає неусвідомлено сумніватися у важливості тієї чи іншої справи. Деякі прокрастинують через страх, коли не знають, як взятися за виконання складної роботи, коли не вистачає необхідних навичок, ресурсів тощо. Різноманітні страхи та фобії, безперечно, не сприяють швидкій та продуктивній роботі, людина може перейматися через майбутні зміни, може боятися про-

© Дмитренко Ю. В., 2017

грати, бути приниженою. Надлишковий перфекціонізм також може стати причиною виникнення прокрастинації та перевтоми через те, що людина з усіх сил прагне досконалого результату роботи і продовжує доводити до «ідеалу» найдрібніші деталі, коли вже вийшли всі терміни.

Якщо над прокрастинацією та перевтомою не працювати, їх наявність рано чи пізно призведе до невтішних наслідків: по-перше, це нереалізованість, людина, яка постійно відкладає розвиток на потім втрачає можливість розкрити свій потенціал; по-друге, через те, що людина постійно не виконує поставлені завдання, формується низька самооцінка.

Особливою та найчастішою формую прокрастинації є синдром студента. Ця форма полягає в тому, що людина, якій дали конкретне завдання, відкладає його виконання до того моменту, коли завдання треба закінчити. Зрозуміло, що найбільш поширений цей синдром серед студентів. Психологічний портрет абстрактного «студента-прокрастинатора» пропонують Н. Крейдун, О. Невоєнна, О. Поліванова та інші [10]. Він включає такі характеристики: виражена критичність, підвищена рефлексивність, непогодження із собою, недовіра до своїх уподобань і бажань, незадоволеність собою і своїми можливостями, низька здатність до саморегуляції прояву лінощів, низький рівень самоповаги, нездатність до самокерування, схильність до переоцінювання власних можливостей.

Навчальний процес характеризується умовами, в яких найчастіше виникає прокрастинація. Водночас із цим, підвищення рівня прокрастинації та перевтоми призводить до зниження академічної успішності студента, тобто негативно впливає на якість навчання. Адже у студента, який перебуває у цих станах, значною мірою знижується уважність, уповільнюються та не можуть нормально відбуватися процеси запам'ятовування. Студент не може нормально концентруватися на матеріалі, який йому надає викладач. Саме тому для успішного навчання необхідно боротися та усувати симптоми прокрастинації та перевтоми.

Для того, щоб позбавитися тимчасової прокрастинації, необхідно виконувати низку дій:

1) з метою зниження тривожності та перевтоми слід, по-перше, концентруватися на досягнутих успіхах, налагодити режим сну та відпочинку;

2) здійснювати планування свого навчального семестру, а ще краще – навчального тижня та проводити аналіз виконаних, а особливо невиконаних завдань;

3) важливим є визначення пріоритетів, найважливіших предметів та зосередження на справі, яка є невідкладною та потребує негайного вирішення.

Складне завдання можна розкласти на низку завдань і виконувати їх послідовно, цей метод носить назву «Метод швейцарського сиру». Якщо жодні засоби не спрацьовують, необхідно звернутися за порадою до психологів. Одним із головних «ліків» є складання списку справ або графіка виконання завдань. Розклад потрібно складати заздалегідь, краще витратити на це якийсь час увечері, щоб на ранок знати, що робити і як раціонально використовувати час.

Коли список справ наочний, то навіть відкладаючи щось на потім, ви все одно виконуєте корисну роботу. Список необхідно складати, розташовуючи справи за пріоритетами. Порядок виконання справ у цьому випадку не настільки важливий, спочатку можна зробити справи, які найбільше вам до вподоби і потребують менше затрат часу та сил [11].

У пошуках боротьби з прокрастинацією обов'язково потрібно згадати ім'я Джона Перрі – професора філософії зі Стенфорда. Саме ним було введено поняття структурованої прокрастинації. Професор пропонує вибудовувати структуру завдань певним чином. Важливі та термінові справи, необхідно поставити на чолі списку, потім трохи менш важливі. Як відомо, будь-який прокрастинатор, природно, пропустить найважливішу справу, натомість цього виконає щось корисне саме для нього. Перрі відзначає, що структурована прокрастинація потребує певної частки самообману, оскільки відбувається підміна одних завдань іншими. Якщо є категорія завдань, які ви вперто відкладаєте, необхідно усвідомити, чому ці завдання є непідйомними для вас, і що саме спонукає вас відкладати ці завдання знову і знову. А може, усвідомивши, в чому причина, ви зможете позбутися проблеми. У будь-якому випадку потрібно розглянути неприємні справи глибше [4].

Цікавий експеримент було проведено німецькими студентами 2010 р. в Європейському університеті Віадріна у Франкфурті-на-Одері. Він отримав назву «Довга ніч відкладених курсових робіт». Його сутність полягала в тому, що всі студенти, які весь час відкладали написання наукових і курсових робіт, збираються разом у бібліотеці або в іншому місці і разом продуктивно вночі пишуть усі ці роботи. Студенти Франкфуртського університету мали можливість спочатку пройти тест і визначити, який метод написання роботи їм підходить найкраще. Потім вони могли отримати цінні поради від фахівців, які базувалися на результатах пройденого тесту. Крім того, в деяких університетах «Довгу ніч відкладених курсових робіт» проводять в бібліотеках, аби учасники могли не лише шукати необхідну інформацію в інтернеті, але й користуватися всіма книжками [8].

Аналізуючи отриману інформацію, можна сміливо стверджувати, що кожен із нас час від часу починає прокрастинувати та перевтомлюватися, бо не можна постійно жити в ритмі миттєвого виконання завдань у міру того, як вони надходять. І якщо перенесенням на потім якихось справ ми не завдаємо шкоди своїй продуктивності, не

викликаємо у собі почуття провини перед оточуючими за те, що не виконуємо зобов'язання, і не піддаємося у зв'язку з цим стресу, то можна вважати, що така прокрастинація – цілком звичайне явище, властиве кожній людині. Але безумовно потрібно не забувати про те, що якщо проблема існує, 80 % відсотків вдалого її рішення полягає в усвідомленні.

Науковий керівник – канд. екон. наук, професор Лугова В. М.

Література: 1. Людвиг П. Победи прокрастинацию! Как перестать откладывать дела на завтра/Петр Людвиг; пер. с чеш. Н. Шведюк. М.: Альпина Паблишер, 2014. 263 с. **2.** Палладино Л. Д. Максимальная концентрация. Как сохранить эффективность в эпоху клипового мышления/Люси Джо Палладино; пер. с англ. Марины Бобровой. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. 336 с. URL: http://www.psychologos.ru/articles/. **3.** Леви Э. Прокрастинация и само саботаж. М.: АСТ, 2017. 224 с. **4.** Перри Д. Б. Искусство прокрастинации: как правильно тянуть время, лоботрясничать и откладывать на завтра. М.: Ад Маргинем, 2015. 80 с. **5.** Бабатіна С. І. Синдром академічної прокрастинації і соціальна відповідальність у студентському віці. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Філософія. Психологія. Педагогіка.* 2013. № 2. С. 24–25. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKPI_fpp_2013_2_6. **6.** Базика Є. Л. Феномен психофізіологічного стану прокрастинації. *Междисциплинарные исследования в науке и образовании.* 2012. № 1. URL: www.es.rae.ru/mino/158-1023. **7.** Белый К. Прокрастинация: как перестать откладывать дела на потом? URL: http://fingeniy.com/prokrastinaciya-kak-perestat-otkladyvat-dela-na-potom/. **8.** Вайда Т. С. Прокрастинація як компонент поведінки працівників ОВС та її профілактика під час професійної підготовки курсантів у ВНЗ МВС України. *Юридичний бюлетень.* 2016. Вип. 2. С. 197–211. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ub_2016_2_22. **9.** Варваричева Я. И. Феномен прокрастинации: проблемы и перспективы исследования. *Вопросы психологии.* 2010. № 3. С. 121–131. **10.** Крейдун Н. П., Невоєнна О. А., Поліванова О. Є. та ін. Особливості особистості студентів, схильних до ліні та прокрастинації. *Проблеми сучасної освіти:* зб. наук.-методич. праць. Харків: ХНУ ім. В. Н. Каразіна. 2013. Вип. 4. С. 6–13. **11.** Калугин Р. Законы дающихся людей. СПб.: Питер, 2012. 293 с. URL: https://litvek.com/bk/39330.

ЗАХИСТ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ В УКРАЇНІ

УДК 347.77

Дмитренко Ю. В.

Студент 3 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *У даній роботі розглянуто актуальні проблеми захисту інтелектуальної власності в Україні. Проаналізовано доцільність наявних нормативно-правових актів, що регулюють цей вид відносин. Запропоновано шляхи вдосконалення системи захисту авторського права.*

Ключові слова: *норма права, інтелектуальна власність, авторське право, плагіат, людський інтелект.*

Аннотация. *В данной работе рассмотрены актуальные проблемы защиты интеллектуальной собственности в Украине. Проанализирована целесообразность имеющихся нормативно-правовых актов, регулирующих этот вид отношений. Предложены пути совершенствования системы защиты авторского права.*

Ключевые слова: *норма права, интеллектуальная собственность, авторское право, плагиат, человеческий интеллект.*

Annotation. *In this paper, current problems of intellectual property protection in Ukraine are considered. The expediency of the existing normative legal acts regulating this kind of relations is analyzed. Ways of improving the copyright protection system are suggested.*

Keywords: *rule of law, intellectual property, copyright, plagiarism, human intellect.*

© Дмитренко Ю. В., 2017

У зв'язку зі стрімким економічним та соціальним розвитком суспільства стала дуже актуальною проблема захисту інтелектуальної власності. Цей вид власності часто стає об'єктом протиправних дій. Захист права інтелектуальної власності в Україні та світі останнім часом набуває все більшої гостроти, оскільки масштаби порушення цих прав у зв'язку зі значним розвитком інформаційних технологій стрімко зростають. Це стало підставою для прийняття низки нормативно-правових актів з метою захисту немайнових прав учасників суспільних відносин.

Це питання є досить актуальним і цікавим. Проблеми захисту інтелектуальної власності досліджувалися такими українськими вченими, як: О. Святоцький, О. Мельник, Л. Морозова та інші. Але, на жаль, не всі складові цього питання було розкрито у повному обсязі, саме тому воно потребує вдосконалень і доповнень [1, 2].

Інтелектуальна власність являє собою результат інтелектуальної, творчої діяльності однієї людини або кількох осіб. Уперше цей термін було застосовано ще наприкінці XIX ст. але свою наукову обґрунтованість воно отримало лише у 1967 р., коли було засновано створення Всесвітньої організації інтелектуальної власності. В нашій країні з 2003 р. права інтелектуальної власності регулюються нормами Конституції України та Цивільного кодексу. Так, ч. 2 ст. 41 Конституції України передбачено право кожного володіти, користуватися і розпоряджатися результатами своєї інтелектуальної та творчої діяльності. Згідно з ч. 2 ст. 54 Конституції, громадянам гарантується свобода літературної, художньої, наукової творчості, захист інтелектуальної власності, їхніх авторських прав, моральних і матеріальних інтересів, що виникають у зв'язку з різними видами інтелектуальної діяльності. Кожен громадянин має право на результати своєї інтелектуальної, творчої діяльності; ніхто не може використовувати або поширювати їх без його згоди за винятками, встановленими законом [3]. Суб'єктами права інтелектуальної власності виступають безпосередньо творці об'єкта права та інші особи, яким належать особисті немайнові та майнові права інтелектуальної власності. Дуже важлива роль належить автору, саме він може передавати це право іншим особам, як фізичним, так і юридичним [4, с. 35].

Право інтелектуальної власності являє собою сукупність цивільно-правових норм, які регулюють відносини, пов'язані з творчою діяльністю людини. При цьому цивільне право не регулює безпосередньо саму творчу діяльність, адже процес творчості залишається за межами дії його норм. Функції цивільного права, в свою чергу, полягають у безпосередньому визнанні авторства на вже створені результати людської творчої діяльності, встановленні їх правового режиму, моральному і матеріальному стимулюванні і захисті прав авторів та інших осіб, що мають авторські права.

Авторські, винахідницькі та подібні до них права звичайно називають винятковими. Під цим розуміють абсолютні суб'єктивні права, що забезпечують носіям правомочності на вчинення будь-яких дій та змін з об'єктом інтелектуальної власності і, в свою чергу, водночас із цим забороняють всім іншим особам чинити зазначені дії та використовувати цей об'єкт.

Проте інтелектуальна власність має свою певну особливість, яка полягає в нематеріальній природі об'єктів права інтелектуальної власності, творчому та індивідуальному характері праці щодо їх створення, тобто це – інститут власності на нематеріальні блага його суб'єктів. Але щодо власника у даному випадку застосовують не зовсім звичний перелік правомочностей. Так, наприклад, у випадку передачі об'єкта інтелектуальної власності його автор не позбавляється тим самим усіх прав на нього, а набувач не одержує можливості на свій розсуд змінювати цей об'єкт і взагалі вважати його виключно своїм. Окрім того, у власність іншим особам у випадку передачі переходять зазвичай не об'єкти права інтелектуальної власності, а матеріальні носії науково-технічних ідей і художніх образів (конкретні картини, видання, технічна документація). Зміст права інтелектуальної власності складають особисті немайнові (духовна власність) і пов'язані з ними майнові права її суб'єктів. Специфіка змісту права інтелектуальної власності полягає в двоєдиній структурі і в тому, що тут майнові права не просто пов'язані з немайновими, вони виходять від немайнових прав і грунтуються на духовній власності творців [4, с. 41].

Об'єкти права інтелектуальної власності слід відрізняти від матеріального носія, в якому виражено витвір або інший результат інтелектуальної праці. Якщо право на об'єкти інтелектуальної власності належить тільки авторам і їх законним спадкоємцям, то право власності на матеріальні носії, в яких виражено витвір, може належати необмеженому колу осіб, але вже не на праві інтелектуальної власності, а в порядку звичайного майнового права.

Захист права інтелектуальної власності – це сукупність заходів, спрямованих на встановлення та визнання прав інтелектуальної власності у разі їх порушення, оскарження чи невизнання. Захист права інтелектуальної власності може бути здійснено в кримінально-правовому, адміністративно-правовому та цивільно-правовому порядку. До видів порушення права інтелектуальної власності можна віднести: піратство, плагіат, неправильну реєстрацію тощо [2, с. 26].

Способи захисту права інтелектуальної власності, згідно з Цивільним кодексом України, включають наступні етапи (п. 2 ст. 16):

1) визнання права (тобто якогось конкретного права інтелектуальної власності; особливо актуально – щодо авторських і суміжних прав);

2) визнання договору недійсним (наприклад, ліцензійного договору);

3) припинення дії, яка порушує право (тобто право інтелектуальної власності);

4) відновлення становища, яке існувало до порушення права (інтелектуальної власності);

5) примусове виконання зобов'язань в натурі (наприклад, виплата неперерахування ліцензійного платежу за використання об'єкта інтелектуальної власності);

6) зміна правовідносин (наприклад, зміна умов ліцензійного договору на використання об'єкта інтелектуальної власності);

7) припинення правовідносин (наприклад, припинення дії ліцензійного договору на використання об'єкта інтелектуальної власності);

8) відшкодування збитків та інші способи відшкодування майнової шкоди (наприклад, відшкодування збитків, завданих порушенням права інтелектуальної власності);

9) відшкодування моральної (немайнової) шкоди;

10) визнання незаконними рішення, дії чи бездіяльності органу державної влади (наприклад, припинення дії патенту, виданого Державним департаментом інтелектуальної власності) [5, с. 89].

Захист майнових прав – найбільш поширена мета захисту права на об'єкт інтелектуальної власності. Найчастіше ця проблема стосується продуктів науково-технічного розвитку в Україні, як і в багатьох країнах світу, люди часто використовують неліцензійне програмне забезпечення, дивляться піратські копії фільмів та безкоштовно завантажують музику, і це вже стало нормою, що свідчить про недосконаліть існуючого законодавства. Ще одним дуже важливим аспектом цього питання є те, що в Україні інтелектуальна власність майже не враховується ані в собівартості продукції, ані в балансовій вартості підприємств, що загострює проблему авторського права. Актуальною в суспільстві є проблема плагіату. Але якщо за кордоном, у розвинених європейських державах авторські права активно і успішно захищаються у ході судових процесів, то в Україні професійна підготовка органів, які розглядають справи щодо захисту інтелектуальної власності, на жаль, є недостатньою. Наслідком цього може бути те, що в нашій країні дуже стрімко зменшується кількість винахідників і митців, оскільки захист продуктів їхньої інтелектуальної діяльності є досить недосконалим [6, 7].

Реформування існуючого законодавства України триває, тож можна сподіватися на те, що існуючі недоліки в системі нормативної охорони прав інтелектуальної власності та їх практичного захисту будуть усунені. Але окрім законодавчих змін ця проблема потребує більш масштабного розголосу. Для молодих митців і винахідників потрібно створювати семінари та лекції, де їм зможуть розповісти, як можна захистити продукти їхньої інтелектуальної діяльності, необхідна всебічна підтримка таких людей, патентування та ліцензування їхніх винаходів, урахування їхньої вартості під час розрахунку собівартості та, загалом, у нематеріальних активах підприємства. Необхідно визначити систему охорони і захисту інтелектуальної власності як один із найважливіших пріоритетів діяльності уряду. Важливим також є питання дотримання встановлених правових норм у галузі охорони та захисту інтелектуальної власності, підготовки кваліфікованих працівників, до компетенції яких належить вирішення спірних питань. Наразі справи цього виду правопорушень розглядаються у цивільних, адміністративних і господарських судах. Доцільним було б створення судового органу, який би спеціалізувався виключно на справах порушення права інтелектуальної власності, що значно б покращило становище авторів, митців і винахідників у нашій країні, що може обумовити й стрімкий економічний розвиток нашої країни.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К..

Література: 1. Покровский И. А. Основные проблемы гражданского права. М.: Статут, 2013. 351 с. **2.** Право інтелектуальної власності: академ. курс/за заг. ред. О. А. Підопригори, О. Д. Святоцького. Київ: Ін Юре, 2004. 672 с. **3.** Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради. 1996. № 30. **4.** Пиленко А. А. Право изобретателя. М.: Статут, 2001. 648 с. **5.** Бошицький Ю. Л., Козлова О. О., Андрощук Г. О. Комерційні найменування: основні правові аспекти: наук.-практ. видання. Київ: Юридична думка, 2006. 216 с. **6.** Правова система України: історія, стан та перспективи. Харків, 2008. Т. 3: Цивільно-правові науки. Приватне право. 596 с. **7.** Сиденко В. Охорона інтелектуальної власності в Україні: проблеми й розв'язання. Київ: Ін Юре, 2008. 286 с.

ОЦІНКА ФАКТОРІВ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗБУТОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ

УДК 339.137.25

Довга А. А.

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

Анотація. *У статті проведено аналіз факторів конкурентоспроможності системи управління збутом підприємства за допомогою різних методів. Автором було оцінено конкурентоспроможність системи управління збутовою діяльністю підприємств. З метою визначення пріоритетів удосконалення побудовано матрицю «Важливість / Результативність» та оцінено ступінь важливості маркетингових факторів конкурентоспроможності для споживачів та рівень результативності цих факторів..*

Ключові слова: *конкурентоспроможність, збут, управління, маркетингові фактори, потенціал.*

Аннотация. *В статье проведен анализ факторов конкурентоспособности системы управления сбытом предприятия с помощью различных методов. Автором была оценена конкурентоспособность системы управления сбытовой деятельностью предприятий. С целью определения приоритетов совершенствования построена матрица «Важность / Эффективность» и оценена степень важности маркетинговых факторов конкурентоспособности для потребителей и уровень результативности этих факторов.*

Ключевые слова: *конкурентоспособность, сбыт, управление, маркетинговые факторы, потенциал.*

Annotation. *The article analyzes the factors of competitiveness of the enterprise sales management system using various methods. The author evaluated the competitiveness of the management system of the marketing activities of enterprises. In order to determine the priorities for improvement, the Matrix "Importance / Efficiency" was constructed and the degree of importance of marketing factors of competitiveness for consumers and the level of effectiveness of these factors was estimated.*

Keywords: *competitiveness, marketing, management, marketing factors, potentialt.*

Розвиток ринкових відносин нерозривно пов'язаний з боротьбою товаровиробників за більш вигідні умови виробництва і збуту товарів з метою отримання максимального прибутку.

Теоретичні і методичні аспекти збутової діяльності підприємства в умовах конкурентного середовища розглядалися в наукових працях таких вітчизняних і зарубіжних економістів, як: Г. Л. Багієв, Л. В. Балабанова, В. О. Василенко, С. С. Гаркавенко, В. Л. Дикань, Ю. Б. Іванов, Г. І. Кіндрацька, Н. В. Куденко, Л. А. Мороз, С. В. Мочерний, А. О. Олійник, А. П. Панкрухін, С. В. Разумова, Л. С. Селіверстова, В. Р. Федорович, Х. Хершген.

Проведені польові та кабінетні дослідження свідчать, що формування стійких конкурентних переваг на ринку споживчих товарів і послуг дозволить підприємствам зайняти бажану конкурентну позицію, забезпечити ефективну комерційну діяльність у довгостроковій перспективі і досягти максимального синергетичного ефекту від цієї діяльності на конкурентом ринку.

Метою даної статті є аналіз факторів конкурентоспроможності системи управління збутом досліджуваного підприємства.

Базою дослідження є підприємство ТОВ «Афродіта», головним конкурентом якого є підприємство ПАТ «Маріупольський хлібокомбінат», що функціонує в тому ж географічному районі і пропонує аналогічну продукцію.

Авторами застосовано методику аналізу конкурентоспроможності системи управління збутовою діяльністю підприємств на основі експертного дослідження [1].

На першому етапі дослідження було оцінено конкурентоспроможність системи управління збутовою діяльністю підприємств (табл. 1).

З метою відбору і ранжування маркетингових факторів конкурентоспроможності системи управління збутовою діяльністю з метою визначення пріоритетів удосконалення доцільно використовувати матрицю «Важливість / Результативність» [2, 3], де за вертикаллю вимірюється ступінь важливості маркетингових факторів конкурентоспроможності для споживачів, а за горизонталлю – рівень результативності цих факторів з погляду менеджерів підприємств (рис. 1).

© Довга А. А., 2017

Таблиця 1

Оцінка конкурентоспроможності системи управління збутовою діяльністю підприємств

Аспекти аналізу системи менеджменту	Варіанти відповіді (умови оцінки)			Усереднена експертна оцінка	
	1	2	3	ТОВ «Афродіта»	ПАТ «Маріуп. хлібокомб.»
1. Який рівень розуміння юридичних зобов'язань підприємства?	Низький	Середній	Високий	3	2
2. Чи можливо отримати необхідну інформацію у підприємства (доступність інформації)?	Неможливо	Складно	Відносно легко	2	1
3. Який обсяг інформації підприємство в змозі контролювати?	Малий	Середній	Великий	2	1
4. Чи входить підприємство у різні торговельні організації (біржі, торговельні будинки, підприємницькі союзи, асоціації)?	Не входить	Зв'язки незначно використовуються	Зв'язки добре використовуються	3	2
5. Наскільки динамічно формуються і розвиваються самоорганізуючі і самокеровані інноваційні елементи системи управління?	Система управління дуже консервативна	Система управління незначно оновлюється	Система управління розвивається на основі самоорганізуючих і самокерованих інноваційних елементів	2	3
6. Наскільки централізовані вертикальні структури підприємства і посилені горизонтальні зв'язки?	Незначно	Значно	Принцип управління централізації і децентралізації використовується повною мірою	2	1
7. Наскільки гуманізовані процеси праці?	Незначно	Значно	Принцип гуманізації використовується повною мірою	2	2
8. Чи нарощується потенціал трудових ресурсів для перетворення «управлінської» економіки у «підприємницьку»?	Персонал розглядається як ресурс підприємства, як виконавці окремих робіт і функцій	Кадрова робота підприємства заснована на ефективному менеджменті	Персонал розглядається як основа підприємства та ефективності діяльності, головна цінність	1	1
9. Чи має місце в підприємстві управління за результатами?	Управління орієнтовано на поточну діяльність	Управління орієнтовано на процес діяльності	Стратегічне управління базується переважно на управлінні за результатами	2	1
10. Яке відношення підприємства до природовикористання і екології?	Підприємство є пасивним стосовно еколог. проблем	Підприємство органічно вписується у екосистему регіону і країни	Підприємство активно діє у напрямку забезпечення екологічної безпеки	2	2
Комплексна оцінка системи менеджменту підприємства				26	19

Для вимірювання важливості і результативності маркетингових факторів конкурентоспроможності системи управління збутовою діяльністю використовується детальна шкала модифікованої матриці у форматі «9 х 9» (табл. 2), яка дозволяє виокремлення споживачами дев'яти найважливіших маркетингових факторів конкурентоспроможності системи управління збутовою діяльністю підприємств і оцінку їх експертами (менеджерами) за дев'ятибальною шкалою [4].

Опитування споживачів відповідно до шкали важливості дозволяє визначити перелік маркетингових факторів конкурентоспроможності системи управління збутовою діяльністю, які найбільше впливають на функціонування підприємства.

Проранжовані експертами за важливістю маркетингових факторів конкурентоспроможності системи управління збутовою діяльністю наведено у табл. 3.

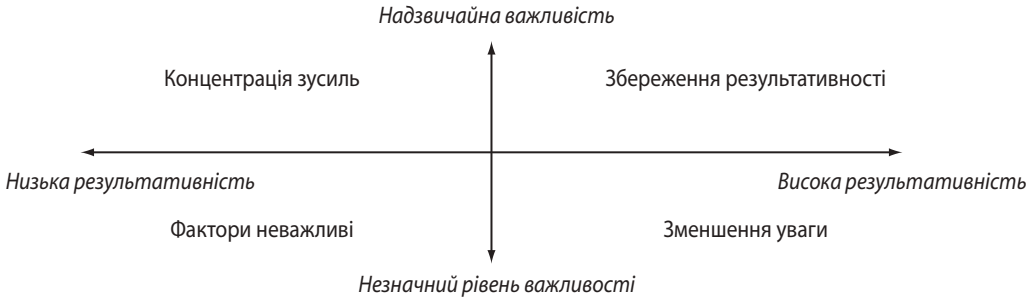

Рис. 1. **Матриця «Важливість / Результативність»**

Таблиця 2

Детальна шкала модифікованої матриці «Важливість / Результативність»

Бальна шкала	Шкала важливості для споживачів	Шкала результативності менеджерів
	Менш важливі фактори:	Гірше, ніж конкуренти:
1 бал	Звичайно не розглядаються споживачами, але можуть стати важливішими у майбутньому;	Завжди гірше, ніж більшість конкурентів
2 бали	Розглядаються окремими споживачами і можуть стати важливішими у майбутньому;	Звичайно гірше, ніж більшість конкурентів
3 бали	Розглядаються окремими, найбільш зацікавленими споживачами при сильній мотивації	Звичайно дещо гірше, ніж більшість конкурентів
	Кваліфікаційні фактори:	Так само, як конкуренти:
4 бали	Потрібні для того, щоб не відставати від конкурентів;	Часто майже так, як більшість конкурентів
5 балів	Потрібні для того, щоб відповідати середнім галузевим стандартам;	Приблизно так само, як більшість конкурентів
6 балів	Потрібні для того, щоб відповідати найвищим галузевим стандартам	Часто трохи краще, ніж більшість конкурентів
	Визначальні фактори:	Краще, ніж конкуренти:
7 балів	Забезпечують корисну перевагу з точки зору більшості споживачів;	Трохи краще, ніж пріоритетні конкуренти
8 балів	Забезпечують важливу перевагу з точки зору більшості споживачів – завжди розглядаються споживачами;	Помітно краще, ніж пріоритетні конкуренти
9 балів	Забезпечують вирішальну перевагу з точки зору більшості споживачів – головні фактори конкурентоспроможності	Значно краще, ніж пріоритетні конкуренти

Таблиця 3

Оцінка маркетингових факторів конкурентоспроможності системи управління збутовою діяльністю

Маркетингові фактори	Експертна оцінка споживачів, важливість	Експертна оцінка менеджерів: результативність	
		«Афродіта»	ПАТ «Маріуп. хлібокомб.»
Гнучкість цінової політики підприємств	9	8	7
Адаптація збутової політики підприємств до споживчих переваг	8	7	5
Якість обслуговування і професійний рівень консультаційної допомоги збутового персоналу	7	7	6
Стандартизація і сертифікація товарів, контроль рівня якості товарів	6	9	7
Реклама і дистрибуція товарів підприємств	5	6	5
Задоволення потреб споживачів на основі сегментації ринку	4	7	7
Використання методів стимулювання збуту	3	6	5
Використання прогресивних методів збуту	2	4	4
Використання власної торговельної марки (або логотипу) підприємствами	1	7	5

Експертними групами менеджерів (керівників і спеціалістів досліджуваних підприємств) визначається рівень результативності за кожним фактором на основі бенчмаркінгового аналізу, тобто порівняно з основним конкурентом [5].

Після проведення аналізу конкурентоспроможності системи управління збутовою діяльністю можна зробити висновок, що ТОВ «Афродіта» займає лідируючі позиції порівняно з основним конкурентом.

Отже, можна зробити висновки, що на ефективність збутової діяльності підприємства впливає ціла низка факторів. У даній роботі було виявлено та систематизовано основні фактори, що мають вплив на ефективність збутової діяльності підприємства.

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

Література: 1. Балабанова Л. В., Холод В. В., Балабанова І. В. Маркетинг підприємства: навч. посібник. Донецьк: ДонНУЕТ, 2010. 599 с. **2.** Багиев Г. Л. Методы получения и обработки маркетинговой информации. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 1996. **3.** Гаркавенко С. С. Маркетинг: підруч. для вузів. Київ: Лібра, 2004. **4.** Завгородній А. Г., Кіндрацька Г. І., Коваль З. О. та ін. Теорія економічного аналізу: навч. посібник. Львів: Вид-во «Львівської політехніки», 2012. 328 с. **5.** Куденко Н. В. Стратегічний маркетинг: навч. посібник. Київ: КНЕУ 2006. 152 с.

ХАРАКТЕРИСТИКА МОЖЛИВИХ РЕЗЕРВІВ ЗРОСТАННЯ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 658.155

Єрмаков А. І.

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

Анотація. *У статті визначено сутність прибутку, розглянуто основні функції прибутку та основні чинники впливу на прибуток. Запропоновано заходи для підвищення прибутку, визначено резерви підвищення прибутку шляхом ефективної політики управління прибутком.*

Ключові слова: *прибуток, підприємство, прибутковість, фактори впливу, собівартість, продуктивність, ціна, функції прибутку, резерви підвищення прибутку.*

Аннотация. *В статье определена сущность прибыли, рассмотрены основные функции прибыли и основные факторы влияния на прибыль. Предложены меры по повышению прибыли, определены резервы повышения прибыли путем эффективной политики управления прибылью.*

Ключевые слова: *прибыль, предприятие, прибыльность, факторы влияния, себестоимость, производительность, цена, функции прибыли, резервы повышения прибыли.*

Annotation. *The essence of profit is defined in the article, the main functions of profit and the main factors of influence on profit are considered. Proposed measures to increase profits, determined the reserves of increasing profits through an effective policy of profit management.*

Keywords: *profit, enterprise, profitability, factors of influence, cost, productivity, price, profit functions, reserves of profit increase.*

Прибуток є одним із найголовніших показників ефективності діяльності на підприємстві. Саме тому протягом усього життєвого циклу підприємства перед ним стоїть завдання підвищення прибутку. Водночас серед

© Єрмаков А. І., 2017

науковців немає спільного бачення теоретичної сутності поняття прибутку та резервів його підвищення, що є проблематичним при вирішенні практичних завдань покращення ефективності діяльності підприємств. Отже, дослідження факторів впливу на прибуток та резервів підвищення прибутковості підприємств стає дуже нагальним і зумовлює доцільність розгляду цього питання.

Прибутковості підприємства приділяється значна увага з боку Міністерства фінансів України, Міністерства економіки, що знаходить своє відображення у законах, постановах та інструкціях. У вирішенні питання велику участь беруть такі науковці, як І. А. Бланк, В. П. Кодацький, Н. М. Бондар, Г. А. Семенов [8, 9], А. В. Шлійко [10], В. Г. Пасічник [7], З. О. Манів [6], І. М. Луцький [6], О. О. Гетьман [3], В. І. Блонська [2], Т. Г. Васильців [2], С. С. Гринкевич [2] та інші.

Вчений-економіст світового рівня А. Сміт розглядав прибуток з двох сторін: по-перше, як результат праці, адже вартість, яку вона додає до вартості матеріалів, складається з двох частин – заробітної плати і прибутку підприємця; по-друге, результат функціонування капіталу. Д. Рікардо, представник класичної політичної економії і наступник Сміта, розглядав прибуток уже виключно з позиції теорії трудової вартості. Він вважав, що прибуток зростає, якщо зменшується заробітна плата.

Мета статті полягає у дослідженні теоретичних основ прибутку, як одного з головних показників ефективності підприємства, визначенні основних функцій прибутку, факторів, що впливають на величину прибутку, а також у розгляді резервів підвищення прибутковості підприємств.

Метою створення будь-якого підприємства є отримання прибутку, який виступає критерієм ефективності його господарської діяльності, основним джерелом формування фінансових ресурсів, важливим джерелом задоволення соціальних потреб суспільства, рушійною силою економічного розвитку держави. Прибуток є центральною категорією в економіці кожного суб'єкта господарювання, а його розподіл має безпосередній вплив на суспільно-економічну формацію.

На величину прибутку впливають різноманітні фактори. В економічній літературі [6, 10] фактори впливу поділяються на дві групи: фактори, що не залежать від діяльності підприємства (зовнішні); фактори, що знаходяться у компетенції підприємств (рис. 1).

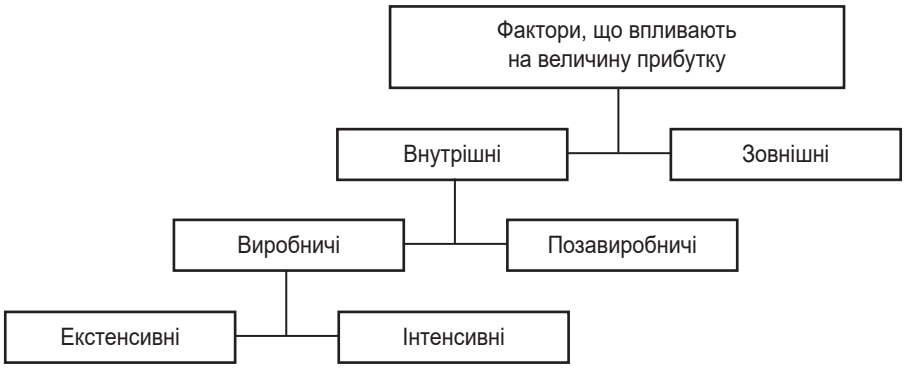

Рис. 1. **Класифікація факторів, які впливають на величину прибутку**

До зовнішніх факторів відносять природні умови, державне регулювання цін, тарифів, відсотків, податкових ставок і пільг, штрафних санкцій тощо. Внутрішні фактори поділяються на виробничі, що характеризують наявність і використання засобів і предметів праці, трудових і фінансових ресурсів, та позавиробничі (наприклад, постачальницько-збутова, природоохоронна діяльність підприємства, соціальні умови праці та життя).

У свою чергу, виробничі фактори поділяються на екстенсивні та інтенсивні. Екстенсивні фактори впливають на процес отримання прибутку через кількісні зміни: обсягу засобів і предметів праці, фінансових ресурсів, часу роботи обладнання, чисельності персоналу фонду робочого часу тощо. Інтенсивні фактори впливають на процес отримання прибутку через «якісні» зміни: підвищення продуктивності обладнання і його якості, застосування прогресивних видів матеріалів і вдосконалення технології їх обробки, прискорення обертання оборотних засобів, підвищення кваліфікації та продуктивності праці персоналу, вдосконалення організації праці тощо.

Серед внутрішніх факторів найвагоміше місце займає зміна обсягу виробництва і реалізації продукції. Зміна прибутку прямо пропорційна зміні обсягу реалізації продукції. Це означає, що чим більший обсяг реалізації продукції, тим більший фінансовий результат, тобто прибуток.

Важливим внутрішнім фактором є зміна рівня собівартості продукції. У цьому випадку виникає зворотній зв'язок між величиною прибутку і собівартістю продукції, тобто при зменшенні собівартості продукції прибуток збільшується. Суттєвим фактором, який впливає на величину прибутку, є рівень цін. Він може розглядатися як внутрішній, так і зовнішній фактор. Рівень цін установлюється підприємством залежно від конкурентоспромож-

ності продукції, що реалізується, попиту і пропозиції – у цьому випадку рівень цін є внутрішнім фактором, і підприємство може впливати на формування прибутку. З іншого боку, існують регулюючі ціни, які встановлює держава для окремих видів продукції підприємств-монополістів, тут рівень цін буде виступати як зовнішній фактор, який не залежить від діяльності підприємства.

Окреслимо можливі резерви зростання величини прибутку.

1. Постійне вдосконалення засобів виробництва: впровадження нової техніки, вдосконалення технології виробництва, застосування нових якісних матеріалів тощо. Запровадження таких заходів дозволить знизити собівартість продукції, а відповідно, підвищити суму прибутку.

2. Зниження собівартості продукції як найважливіший чинник зростання прибутку. На зниження собівартості продукції впливають: економія матеріальних, трудових і фінансових ресурсів, якими розпоряджається підприємство. Максимальна мобілізація резервів зниження собівартості продукції є важливою умовою ефективного функціонування підприємства [7].

3. Підвищення рівня механізації та автоматизації виробництва. Механізоване виробництво потребує значно менше робітників, і це, в свою чергу, обумовлює зменшення витрат на оплату праці. За рахунок нового обладнання можна збільшити випуск продукції, що призведе до зниження витрат в розрахунку на одиницю продукції. Зростання обсягів виробництва потребуватиме відповідного пошуку нових ринків збуту продукції в Україні і за кордоном. Тому виникне потреба у виокремленні певних коштів на рекламу та просування товару на ринку [1].

4. Підвищення продуктивності праці, тобто обсягу виробленої продукції з розрахунку на одного зайнятого працівника. З ростом продуктивності праці знижуються витрати праці в розрахунку на одиницю продукції, а отже, зменшується і питома вага заробітної плати в структурі собівартості. Для цього підприємство повинне активно використовувати різноманітні мотиваційні засоби: перевести якомога більше працівників на відрядну форму оплати праці, працівникам погодинної форми у більшому розмірі оплачувати роботу в позаурочний час, забезпечувати доставку працівників на роботу та з роботи за узгодженими маршрутами, надавати матеріальну допомогу працівникам з нагоди ювілейних та інших визначних дат. Враховуючи специфіку роботи, слід також проводити профілактичне оздоровлення та медичне обстеження працівників за рахунок підприємства, організовувати санаторно-курортне лікування для працюючих та інвалідів праці [9].

5. Важливе значення в боротьбі за зниження собівартості та підвищення прибутку має дотримання найсуворішого режиму економії на всіх ділянках виробничо-господарської діяльності підприємства. Послідовне дотримання режиму економії виявляється насамперед у зменшенні витрат матеріальних ресурсів на одиницю продукції, скороченні витрат на обслуговування виробництва, керування й інших непродуктивних витрат. Необхідно регулярно проводити інвентаризацію запасів і обладнання з метою виявлення надлишків. Ці надлишки необхідно продавати за ринковими цінами [5].

6. Одним із резервів збільшення прибутку промислових підприємств є також більш повне використання вторинних ресурсів і попутних продуктів: їх нижча вартість забезпечить суттєву економію на витратах особливо для суб'єктів господарювання з високою часткою матеріальних витрат у структурі собівартості їх продукції [2].

7. Окрему роль у підвищенні прибутковості підприємств відведено маркетингу. Практика світової торгівлі показала, що багато видів нових виробів не знаходять свого покупця на ринку без відповідної організації маркетингу. Тому в ринкових умовах господарювання слід більше уваги приділяти маркетингу.

8. З метою збільшення обсягів отримуваного прибутку підприємствам необхідно застосовувати правильну тактику при встановленні цін: враховуючи власні витрати на виробництво відповідної продукції і товарів, брати до уваги й ціни, встановлені конкурентами. Суттєві відхилення у цінах можливі лише щодо товарів з унікальними характеристиками та відповідними параметрами якості.

Отже, прибуток є основною метою діяльності підприємства, джерелом фінансування його розвитку, вдосконалення його матеріально-технічної бази та продукції, забезпечення всіх форм інвестування, об'єктом оподаткування та джерелом сплати податків. А відтак, прибуток відіграє надзвичайно важливу роль у господарській діяльності будь-якого підприємства. Запропоновано наступні шляхи підвищення прибутку:

- збільшення обсягу реалізації товарної продукції;
- удосконалення засобів виробництва;
- економія матеріальних, трудових і фінансових ресурсів;
- механізація виробництва, пошук нових ринків збуту та збільшення витрат на рекламу;
- підвищення якості продукції;
- підвищення продуктивності праці.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Юшко С. В.

Література: 1. Білошапка В. А. Резерви зростання результативності бізнесу в умовах економічного спаду. *Актуальні проблеми економіки.* 2013. № 1(155). С. 115–117. **2.** Блонська В. І., Васильців Т. Г., Гринкевич С. С. та ін. Економіка підприємства: теорія і практикум: навч. посібник. Львів: Магнолія 2012, 2008. 688 с. **3.** Гетьман О. О. Економіка підприємства: підручник. Київ: ЦНЛ, 2010. 488 с. **4.** Клименко С. М., Дуброва О. С., Барабась Д. О. Управління конкурентоспроможністю підприємства: навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2006. 527 с. **5.** Ковальчук І. В. Економіка підприємства: навч. посібник. Київ: Знання, 2008. 679 с. **6.** Манів З. О., Луцький І. М. Економіка підприємства: навч. посібник. Київ: Знання, 2004. 580 с. **7.** Пасічник В. Г. Організація виробництва: підручник. Київ: ЦНЛ, 2005. 248 с. **8.** Семенов А. Г., Шарко А. І. Аналіз та вдосконалення оплати праці. *Держава та регіони.* 2010. № 6. С. 232–238. **9.** Семенов Г. А. Економіка підприємства: навч. посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2005. 324 с. **10.** Шлійко А. В. Економіка підприємництва на ринку товарів і послуг: навч. посібник. Київ: ЦНЛ, 2008. 376 с.

ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ІНОЗЕМНИХ ГРОМАДЯН В УКРАЇНІ

УДК 349.2

Єфремова А. В.

Студент 3 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто проблеми, з якими стикаються іноземні громадяни, приїжджаючи на територію України для працевлаштування. Проаналізовано нововведення до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо усунення бар'єрів для залучення іноземних інвестицій». Зроблено висновки відносно ситуації, що склалася.*

Ключові слова: *працевлаштування, іноземні громадяни, центр зайнятості, штраф, нелегальне працевлаштування, трудові ресурси.*

Аннотация. *Рассмотрены проблемы, с которыми сталкиваются иностранные граждане, приезжая на территорию Украины для трудоустройства. Проанализированы нововведения в Закон Украины «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины относительно устранения барьеров для привлечения иностранных инвестиций». Сделаны выводы относительно сложившейся ситуации.*

Ключевые слова: *трудоустройство, иностранные граждане, центр занятости, штраф, нелегальное трудоустройство, трудовые ресурсы.*

Annotation. *The problems faced by foreign citizens, coming to the territory of Ukraine for employment, are considered. The innovations in the Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Removing Barriers to Attracting Foreign Investments" are analyzed. Conclusions are made regarding the current situation.*

Keywords: *employment, foreign citizens, employment center, fine, illegal employment, labor resources.*

Стати легально працюючим іноземцем в Україні досить важко, і так, на жаль, було завжди. Державна машина чинить безліч перепон у відповідь на бажання бізнесу залучати кваліфіковані кадри з-за кордону. На сьогодні у містах України все частіше і частіше можна зустріти іноземного громадянина. Зазвичай це молоді й амбіційні люди, які приїжджають в Україну на навчання і по його закінченню повертаються додому. Але останнім часом не рідкість зустріти іноземних громадян, які переїхали на постійне місце проживання в Україну і для задоволення своїх потреб їм доведеться влаштовуватися на роботу, а також оформлювати вид на проживання. Саме в цей момент

© Єфремова А. В., 2017

іноземні громадяни й стикаються з низкою проблем у плані працевлаштування. Втім, у 2017 р. реформа нарешті торкнулася і цього механізму.

Питанням щодо працевлаштування іноземних громадян в Україні займалися такі вчені, як Ю. Сівовна, Т. Сотник, Т. Лежух, А. Єфстафьєва та інші, проте на сьогодні ця тема є доволі актуальною через те, що зараз відбувається інтеграція України в європейську спільноту і, як наслідок, більшість українських підприємств починає активно контактувати з іноземними колегами, з'явилася гостра необхідність у обміні робітниками, тобто у працевлаштуванні іноземців на українські підприємства.

Основною проблемою, що розглядається в статті, є питання працевлаштування іноземців, адже держава активно намагається протестувати працевлаштуванню іноземних громадян на українські підприємства. З одного боку, це правильно, адже таким чином влада прагне знизити рівень безробіття в Україні, але ж не завжди в нашій країні можна знайти дійсно кваліфікованого робітника, тому без залучення працівників з-за кордону не обійтися.

Як відомо, у травні 2017 р. було прийнято Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо усунення бар'єрів для залучення іноземних інвестицій». Цей закон став чинним з кінця вересня 2017 р., як і було вказано на офіційних сайтах. У зв'язку з тим, що цей нормативно-правовий акт має юридичну силу дотепер, мета даної статті полягає в тому, щоб проаналізувати ті зміни, які торкнуться на практиці переважної більшості залучених на роботу в Україні іноземців [1].

В Україні, як і в будь-який іншій незалежній країні, законом допускається використання праці іноземців (ст. 8 КЗпП) [2]. Але уряд країни піклується про те, щоб застосування праці іноземців не завдавало шкоди українцям і не ставило їх у неконкурентне становище. У п. 2 Постанови та ст. 8 Закону України «Про зайнятість населення» визначено коло осіб, які мають право офіційно працювати, тобто бути легально працевлаштованими в Україні [3; 4]:

- ті, хто отримав дозвіл на роботу, а на його підставі і тимчасовий вид на проживання;
- іноземці з постійним дозволом на проживання в Україні;
- іноземці, які отримали статус біженця;
- представники іноземного морського або річкового флоту і авіакомпаній, які обслуговують такі компанії на території України;
- працівники зарубіжних ЗМІ, акредитовані для роботи в Україні;
- професійні спортсмени, артисти і митці, якщо вони збираються працювати в Україні за фахом;
- священнослужителі, викладачі.

Якщо іноземець не підпадає ні під яку з цих категорій, але все одно його приймають на роботу на підприємство, то його праця вважається нелегальною. У разі настання такої ситуації іноземного громадянина депортують з країни, а на посадових осіб підприємства (незалежно від форми власності) накладають штраф від 500 до 1000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян [5, с. 6].

Щоб отримати дозвіл на використання праці іноземних громадян в Україні від центру зайнятості, необхідно подати заяву від підприємства, в якому слід вказати один з трьох типів працевлаштування іноземців:

- прийняття на роботу іноземця на конкурсній основі на відкриту вакансію за умови, що серед громадян України немає відповідного фахівця під вакансію;
- офіційне працевлаштування іноземців в компанії, засновниками якої є вони самі;
- прийняття на роботу іноземних громадян за дією зовнішньоекономічного договору за умови, що чисельність усіх працюючих іноземців не буде перевищувати 50 % від загальної кількості українських працівників [6, с. 17].

Крім заяви від підприємства, подається медична довідка іноземця, документи про освіту, довідка про несудимість, паспорт, фото. Якщо використовується другий тип працевлаштування, то необхідно додати установчі документи для створення власного підприємства. При використанні третього типу працевлаштування необхідно додатково надати копію міжнародного контракту міжукраїнською та іноземною компанією, на підставі якого будуть залучатися іноземні громадяни [3].

Слід пам'ятати, що ця процедура не тільки досить енергоємна, але й дорога. І в разі, якщо центр зайнятості здійснить видачу дозволу, то ці витрати можна буде внести до складу валових витрат підприємства, але якщо дозвіл отримано не буде, то підприємство втратить не лише час, який міг бути використаний з користю, але і досить велику суму, яку не вдасться списати до складу валових витрат [7].

Всі ці умови вже відображені у Постанові КМУ № 437 від 27.05.2013 р. «Питання видачі, продовження дії та анулювання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства». Безсумнівно, це стало кроком у бік лібералізації працевлаштування іноземців в Україні, оскільки у вітчизняного й іноземного бізнесу з'явилися більш широкі можливості працевлаштування цієї категорії населення. Одна з основних змін стосується того, що

тепер виконуючий роботу над проектом іноземець є працівником іноземної компанії, а в Україні оформлюється як працівник за сумісництвом для забезпечення робіт або послуг, які передбачені контрактом між компаніями. Раніше не існувало такого привілею, і центри зайнятості намагалися влаштувати на відкриту вакансію українського працівника, що призводило до марної трати часу, яке іноземний працівник міг витратити на виконання трудового договору і приступити безпосередньо до своїх робочих обов'язків [3].

Що ж стосується іноземців, які постійно проживають на території України, то, згідно зі ст. 8 Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства», вони мають рівні права з громадянами України, тому дозвіл на працевлаштування їм отримувати не потрібно. Вони, як було зазначено вище, мають право на працю в Україні [8].

Одним із нововведень є те, що іноземцю необхідно буде встановити заробітну плату на рівні не менше 10 мінімальних заробітних плат. Схитрувати і встановити неповний робочий день або тиждень не вдасться, оскільки в Законі йдеться саме про виплату, а не про встановлення за штатним розписом або в трудовому договорі. Якщо раніше дозвіл на працевлаштування видавався на один рік і за місяць до закінчення терміну власник міг подати повторну заяву для цього працівника, то зараз дозвіл видається на три роки. Але якщо по закінченню трьох років підприємство буде зацікавлене в спільній роботі з працівником і подасть повторну заяву, то буде змушене заплатити за цю процедуру таку ж суму, як і вперше:

- дозвіл до 3 років – оплата у розмірі шести прожиткових мінімумів;
- дозвіл на термін від 6 місяців до 1 року – оплата в розмірі 4 прожиткових мінімумів;
- дозвіл на строк до 6 місяців – оплата у розмірі 2 прожиткових мінімумів [5].

Одним із найважливіших нововведень є значне скорочення термінів на видачу дозволу на роботу. До введення змін до Закону дозвіл від центру зайнятості можна було чекати і три місяці, а також був випадок, що не давали ані позитивної, ані негативної відповіді практично 5 місяців. Зараз же максимальний термін на видачу дозволу складає 7 робочих днів, на продовження або внесення змін до чинного дозволу – 3 робочих дні [1].

Усі перелічені зміни начебто позитивні, але так само є і негативний пункт. Це стосується причин відмови іноземцям у працевлаштуванні. Причин нараховується безліч. До вступу в силу закону найпоширенішими були наступні:

- роботодавець указав у документах відомості, котрі заперечують нормативно-правовій базі України;
- трудовий контракт з іноземцем передбачає дискримінаційні умови праці цього працівника;
- іноземець або його роботодавець сфальсифікували документи;
- іноземець претендує на посаду, яку може займати лише українець;
- іноземцю було відмовлено у візі і з того моменту пройшло менше 12 місяців.

Відповідно до нових змін, цей список поповнився такими:

- міграційні органи прийняли рішення про примусове видворення іноземця;
- установлено факт застосування праці іноземця на інших умовах, аніж ті, що визначено дозволом на роботу;
- набрання законної сили звинувачення іноземцю за вчинення злочину [1].

Отже, цей перелік є досить вагомим, оскільки надто багато винятків і недоліків у ньому. Рекордно висока кількість іноземців, які працюють в українських компаніях фактично нелегально, доводить те, що процедура легального працевлаштування є досить непростою, а роботодавці часто не мають бажання витрачати кошти та час на вирішення проблеми. Будемо сподіватися, що в найближчому майбутньому цей Закон знову переглядатимуть і поліпшать вимоги, адже прийняті цього року корективи, з одного боку, спрощують процедуру отримання дозволу на роботу, а з іншого – посилюють вимоги щодо оплати праці. А в нашій країні роботодавець, на жаль, із більшим задоволенням платитиме мінімальну заробітну платню недосвідченому українцеві, аніж десять мінімальних заробітних плат досвідченому і кваліфікованому іноземному громадянину.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо усунення бар'єрів для залучення іноземних інвестицій: Закон України від 27.09.2017 р. № 2058-19 URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T172058.html. **2.** Кодекс законів про працю України: Закон України від 06.04.2017 р. №322-VIII (зі змінами та доповненнями) URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08. **3.** Питання видачі, продовження дії та анулювання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства: Постанова КМУ № 437 від 27.05.2013 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/437-2013-%D0%BF. **4.** Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI (зі змінами та доповненнями). URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17. **5.** Сі-

вовна Ю. Д. Що потрібно знати про новий порядок працевлаштування іноземців в Україні. Київ: Знання, 2017. 19 с. **6.** Сотник Т. В. Особливості працевлаштування іноземців у 2017 році. Київ: Кондор, 2017. 31 с. **7.** Лежух Т. Г. Як влаштувати іноземного громадянина на роботу: приклади і теорія. Київ: Кондор, 2014. 197 с. **8.** Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22.09.2011 р. № 3773-VI (зі змінами та доповненнями). URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3773-17.

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

УДК 349.22

Задорожко Г. Р.

Студент 3 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *У статті проаналізовано проблеми правового регулювання працевлаштування молоді в Україні. Трудова молодіжна міграція визначена одним із вагомих наслідків цих проблем. Розглянуто досвід вирішення подібних проблем на прикладі країн Європейського Союзу та запропоновано шляхи вирішення проблем зайнятості молоді в Україні.*

Ключові слова: *молодий спеціаліст, працевлаштування молоді, молодіжна трудова міграція, дискримінація у сфері праці.*

Аннотация. *В статье проведен анализ проблем правового регулирования трудоустройства молодежи в Украине. Трудовая молодежная миграция определена одним из весомых последствий этих проблем. Рассмотрен опыт решения подобных проблем на примере стран Европейского Союза и предложены пути решения проблем занятости молодежи в Украине.*

Ключевые слова: *молодой специалист, трудоустройство молодежи, молодежная трудовая миграция, дискриминация в сфере труда.*

Annotation. *The article analyzes the problems of legal regulation of youth employment in Ukraine. Labor youth migration is determined by one of the significant consequences of these problems. The experience of solving similar problems on the example of the countries of the European Union is considered and ways of solving problems of youth employment in Ukraine are proposed.*

Keywords: *young specialist, youth employment, youth labor migration, discrimination in the world of work.*

За останні роки в Україні склалася непроста ситуація. Існує багато проблем, які потребують негайного вирішення. Однією з таких проблем є працевлаштування молоді, оскільки вона є однією з незахищених категорій населення України. Молоді спеціалісти є неконкурентоспроможними на ринку праці через нестачу досвіду, тому для роботодавців є пріоритетними робітники, які мають певний досвід і стаж роботи. Актуальність обраної теми обумовлюється тим, що правове регулювання зайнятості молоді закріплено в багатьох нормативно-правових актах, але вони мають протиріччя та неточності, і в реальному житті багато з них не працює.

У своїх працях проблеми правового регулювання працевлаштування молоді висвітлювали наступні вітчизняні вчені: О. В. Басай, Б. К. Бегічева, Ю. П. Орловський, Д. О. Карпенко, В. В. Жернаков, О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, О. І. Процевський та інші.

Мета – проаналізувати проблеми правового регулювання працевлаштування молоді в Україні та запропонувати шляхи вирішення таких проблем.

© Задорожко Г. Р., 2017

Згідно з ч. 1 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].

Законодавство України забороняє будь-яку дискримінацію у сфері праці та гарантує працездатній молоді рівне з іншими громадянами право на працю, тобто всі громадяни мають рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності [2].

Ситуація з працевлаштуванням молоді в Україні є досить суперечливою, з одного боку, в законодавстві закріплено певні гарантії та норми, а з іншого боку, в реальному житті вони не діють. Наприклад, багато роботодавців відмовляють у посаді молодим спеціалістам через нестачу досвіду та практичних знань, вони не хочуть нести додаткові витрати на підготовку і перепідготовку кадрів, а бажають отримати одразу готових спеціалістів з великим досвідом роботи, які будуть виконувати великий обсяг роботи, і є це дискримінацією у сфері праці, оскільки молоді спеціалісти мають такі ж права на отримання посади, як і спеціалісти зі стажем і досвідом [3, с. 182].

Відповідно до ч. 2 ст. 7 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», держава повинна забезпечувати працездатній молоді надання першого робочого місця на строк не менше двох років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби. На жаль, на практиці в більшості випадків цей закон не діє і випускники ВНЗ більшості спеціальностей після закінчення навчання досить довгий час шукають роботу і доволі часто ці спроби є безуспішними [2].

Законодавством передбачено велику кількість гарантій для молоді та випускників ВНЗ: отримання у державних службах зайнятості безоплатної інформації та професійної консультації щодо вибору професії, виду діяльності; участь у програмах професійного навчання молоді та вдосконалення її професійної майстерності тощо, але існує проблема незацікавленості роботодавця у забезпеченості молоді роботою [2].

Молоді спеціалісти після багатьох невдалих спроб пошуку роботи починають шукати роботу за кордоном і дуже часто не за фахом, оскільки оплата, наприклад, в Європі навіть за непрестижну роботу набагато вища, ніж за роботу за фахом в Україні. Кількість молодих трудових мігрантів у загальній кількості у 2016 р. склала 23 %, а це майже чверть від загальної трудової міграції [4].

Найпривабливішими країнами для української молоді у сфері трудової міграції є Польща, Німеччина, Канада, США. У більшості випадків молодь виконує ту роботу за кордоном, яку не хоче виконувати корінне населення країни через її низькооплачуваність. Наприклад, це робота у сфері сільського господарства, будівництва. Але є такі випадки, коли українські молоді талановиті спеціалісти отримують високооплачувану роботу за фахом за кордоном і працюють на користь економіки іншої країни, коли в той самий час вони могли б працювати, здобувати досвід на Україні та розвивати нашу державу [5].

Міжнародна трудова міграція є дійсно великою проблемою для України, оскільки відбувається «відтік мізків» з країни, сповільнюється розвиток економіки країни. Це все є наслідком недосконалої законодавчої системи.

Багато країн Європейського Союзу мали схожі проблеми у сфері працевлаштування молоді, але вони змогли їх подолати завдяки втіленню певних реформ. Наприклад, молодь Німеччини здобуває практичні навички вже зі школи, а навчання у вищих навчальних закладах супроводжується постійною практичною підготовкою студентів, а відтак, така система робить молодих спеціалістів більш конкурентоспроможними на ринку праці, оскільки вони отримують не тільки теоретично підготовку, але й практичні навички [6].

Українські студенти, відповідно до законодавства, також мають право на проходження практики на підприємствах, в установах та організаціях, відповідно до укладених із закладами вищої освіти договорів, або у його структурних підрозділах, що забезпечують практичну підготовку, але терміни проходження практики зазвичай дуже короткі і навіть при наявності великого бажання студент не може отримати тих практичних знань і навичок, які необхідні для роботи на підприємстві [7].

У Нідерландах майстри на заводах отримують доплату за підготовку молодих спеціалістів, тим самим керівництво підприємств упевнене, що в майбутньому буде якісна заміна кадрів [6].

Проаналізувавши всю наведену вище інформацію, можна зробити наступні висновки. В Україні існують певні проблеми правового регулювання працевлаштування молоді. В законодавстві закріплені норми та гарантії, але у реальному житті більшість із них не працює, оскільки роботодавці не зацікавлені в наданні роботи молодим спеціалістам. Наслідком цього є збільшення молодіжної трудової міграції.

Трудове законодавство України необхідно вдосконалювати, також потрібно змінювати систему вищої та професійно-технічної освіти шляхом надання студентам можливостей отримувати практичні навички та знання на підприємствах. Для успішного вдосконалення законодавчої системи необхідно враховувати досвід інших країн, наприклад, країн Європейського Союзу.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80. **2.** Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 р. № 2998-XII. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2998-12. **3.** Леонтьєва Л. В. Працевлаштування молоді: проблеми правового регулювання. *Порівняльно-аналітичне право.* 2015. № 4. С. 182–184. **4.** Міграція в Україні: факти і цифри/Міжнародна організація з міграції. Представництво в Україні. 2016. URL: http://iom.org.ua/sites/default/files/ff_ukr_21_10_press.pdf. **5.** Міграція як чинник розвитку в Україні: факти і цифри / Міжнародна організація з міграції. Представництво в Україні. 2016. URL: http://www.iom.org.ua/sites/default/files/mom_migraciya_yak_chynnyk_rozvytku_v_ukrayini.pdf. **6.** Як країни ЄС вирішують проблеми молодіжного безробіття / Офіційний сайт Державної служби зайнятості України. URL: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=A1A842766D7A615E71CA2E0890E5C6F1?art_id=278700&cat_id=124867. **7.** Про вищу освіту: Закон Українивід 01.07.2014 № 1556-VII. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page5.

ANALYSIS OF LEGISLATION FIELD OF PERSONAL LABOR MOTIVATION IN UKRAINE

UDK 331.101.3

Zaitsev D. V.

The 4th year student
faculty of management and marketing of S. Kuznets KhNEU

Annotation. *This article is devoted to the definition of the basic laws regulating labor relations in Ukraine, the review of high-level key practical issues and how they affect the motivation of work.*

Keywords: *labor code, law, legislation, labor rights, employment.*

Анотація. *Ця стаття присвячена основним законам, що регулюють трудові відносини в Україні, огляду на високому рівні ключових практичних питань і як вони впливають на мотивацію праці.*

Ключові слова: *Трудовий кодекс, закон, законодавство, трудові права, працевлаштування.*

Аннотация. *Эта статья посвящена определению основных законов, регулирующих трудовые отношения в Украине, обзору на высоком уровне ключевых практических вопросов и как они влияют на мотивацию труда.*

Ключевые слова: *Трудовой кодекс, закон, законодательство, трудовые права, трудоустройство.*

Labor protection is the system of the legal, social and economic, organizational and technical, sanitary and hygienic and treatment-and-prophylactic actions and funds allocated for preserving life, health and working ability of the person in the course of the personal labor activity.

The legislation on labor protection consists of this Law, the Labor code of Ukraine, the Law of Ukraine "About obligatory national social insurance from the labor accident and the occupational disease which entailed disability" and regulatory legal acts adopted according to them.

State policy in the field of labor protection is based on the current principles:

– priority of life and health of workers, complete employer's liability for creation of proper, safe and healthy working conditions;

– increases in level of industrial safety by ensuring continuous engineering supervision over the condition of productions, technologies and products, and also assistance to the companies in creation of safe and harmless working conditions;

© Zaitsev D. V., 2017

– the complex solution of tasks of labor protection on the basis of nation-wide, industry, regional programs for this question and taking into account other directions of economic and social policy, achievements in science and technology and environmental protections;

– social protection of workers, full recovery of damage to the persons which were injured from labor accidents and occupational diseases;

– establishments of single requirements for labor protection for all companies and subjects of business activity irrespective of patterns of ownership and types of activity;

– adaptations of labor processes to opportunities of the worker taking into account his health and psychological state.

The general labor protection requirements in the Basic Principles are made specific in rules on safety precautions and in sanitary standards and rules. Technological standards for labor protection define measures protecting workers against injury by the objects and means of labor and establish safe layouts for enterprises, machinery, equipment, and tools; in addition, they require that machine tools and machinery be provided with built-in guards and protective devices.

The state of labor protection in Ukraine cannot be considered satisfactory. This is evidenced by the high level of injuries, particularly in industries such as coal mining, agriculture, construction, transport. The level of lethal risk on the production in Ukraine in 2.3 times above the average for countries with developed market economies and 11 % higher than in Europe as a whole.

Among the main reasons of unsatisfactory state of labor protection are the following:

– irresponsible attitude of some employers, especially managers of small and medium enterprises, to the state of labor protection, low labor and technological discipline;

– the unsatisfactory condition of fixed assets (buildings, structures, equipment) that are almost not reversed (for example, in engineering, about 80% of the equipment is physically worn out);

– the discrepancy of several normative-legal acts with the requirements of time and level of technological progress, lack of security of enterprises normative legal acts on labor protection;

– organizational factors (especially difficult is the situation with labor protection at small and medium-sized enterprises, many of whom have service of labor protection are absent);

– drawbacks taking into account the state of labor protection, among which is the place of untimely and incomplete reporting of accident investigation, shoddy investigation, covering up injuries;

– deficiencies of the Supervisory activities. Complex and imperfect is the procedure of imposing penalties on officials;

– insufficient provision of means of collective and individual protection (the majority of employees work without relying on the conditions of operation of means of individual protection, overalls and protective footwear);

– failure to ensure functioning of the system of labor protection management at enterprises, organizations, institutions.

The elimination of the above disadvantages and improvement would contribute to the improvement of the state of labor protection in Ukraine.

Bodies of state supervision over labor protection are independent from state administrations, economic, social and political organizations and act in accordance with the provisions adopted by the Cabinet of Ministers of Ukraine. The state inspectors or the inspectors of state supervision have the right:

– to visit enterprises which are controlled, to check the status of labor protection, get acquainted with the documentation and receive information and explanations of the employer's check issues and so forth;

– give business leaders, the governing officials of ministries, committees, associations of enterprises, etc. responsible for labor protection to employees of state administrations binding order (order) on the detected violations and shortcomings in the field of labor protection and on the deadlines for their elimination;

– to suspend work of the enterprise or facility where the identified threat to life and health of working violations of norms and rules of labor protection;

– to involve in administrative responsibility of employees responsible for violations of legislative and other normative acts about labor protection;

– submit a complaint to the public Prosecutor for criminal prosecution of perpetrators of violations of requirements of labor protection, which led to material losses or harm working;

– direct the employer or responsible officials views about the disparity between individual officers of a post or on the imposition of penalties for violations of requirements of labor protection.

The basic laws, which regulate the personal labor motivation in Ukraine are:

Employees shall be personally informed about their dismissal within at least two months prior thereto. When employees are dismissed in cases of changes in production and labour organization, the preferential right to remain at work prescribed by legislation shall be taken into account [Art. 49-2].

For employees aged from 16 to 18 years old - 36 hours per week, for persons aged from 15 to 16 years old (pupils aged from 14 to 15 years old working within the period of vacations) - 24 hours per week [Art. 51].

Start and end of daily working hours (shift) shall be prescribed by internal regulations and shift schedules in accordance with legislation [Art. 57].

At work with specific conditions and character in accordance with the procedure and in cases prescribed by legislation working day may be divided into parts provided that total duration of work exceeds no the established working hours [Art. 60].

At enterprises, in institutions or organizations where the work may not be interrupted on common day-off in connection with the necessity to service population (shops, public service establishments, theatres, museums, etc), days-off shall be established by local People's Deputy Councils [Art. 68].

Supervisor – Doctor of Economics, Professor Pushkar O. I.

Literature: 1. Про порядок вивільнення працівників: Закон України від 18.03.2015 р. // Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page. **2.** Про початок і закінчення роботи: Закон України від 20.03.1991 р. № 871-12 // Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page3. **3.** Про поділ робочого дня на частини: Закон України № 4841-11 від 30.10.87 р. // Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page3. **4.** Про час відпочинку працівників: Закон України № 4617-10 від 24.01.83 р. // Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page3.

A LEGAL REGULATION OF A PRODUCTION IN UKRAINE

UDC 351.82

Zakharenko V. V.

The 4th year student
faculty of management and marketing of S. Kuznets KhNEU

Annotation. *The paper is devoted to main normative acts, which regulate an organization of production at Ukrainian enterprises. Regulatory documents' essence and their influence on managing of production processes at the enterprises were studied.*

Keywords: *production, regulatory document, normative act.*

Анотація. *Статтю присвячено основним нормативним актам, що регулюють організацію виробництва на підприємствах України. Була розкрита суть адміністративних документів та їх вплив на налагодження виробничих процесів на підприємствах.*

Ключові слова: *продукція, нормативний документ, нормативний акт.*

Аннотация. *Статья посвящена основным нормативным актам, регулирующим организацию производства на предприятиях Украины. Была раскрыта суть административных документов и их влияние на налаживание производственных процессов на предприятиях.*

Ключевые слова: *производство, нормативный документ, нормативный акт.*

© Zakharenko V. V., 2017

To organize a production at enterprises in an appropriate way there is a need in understanding main legal aspects of this issue. The study of related normative acts and regulatory documents is a prerequisite for a save and successful performance of the enterprise and for a stable and profitable performance of its production, as a main component.

The concept of the study is partly enlightened in researches of Ukrainian and foreign scholars such as O. Skakun, C. Zivs, E. Bonk, O. Pushniak and others.

The aim of this article is to identify the legal aspects of production organization in Ukraine, the peculiarities of this organization and to define the regulatory documents related to the issue.

Legal regulators of the production are: the system of standardization, the certification system, the system for ensuring the uniformity of measurements, legal norms of environmental protection and industrial safety, licensing of the enterprise activities. There are also a number of economic and legal regulators of production. These include governmental support for entrepreneurship, the depreciation rate of technological equipment, rules of cost accounting and calculation of production costs, government regulation of prices for products, taxes which have regulatory and fiscal functions [1].

Normative acts serving for regulation of the production are presented in table 1.

Table 1.

Normative acts which regulate the production

Normative act	Essense
Economic Code of Ukraine [2]	Sets out the legal foundation for the exercise of business on the basis of the diversity of business entities of various property forms in accordance with the Constitution of Ukraine
Tax Code of Ukraine [3]	Regulates relations in the sphere of taxation and duties, in particular, defines an exhaustive list of taxes and duties levied in Ukraine, and the order of administration thereof, payers of taxes and duties, rights and responsibilities, competence of regulatory authorities, powers and duties of their officials in the exercise of fiscal control as well as responsibility for the violation of tax laws
Law of Ukraine "On Electric Power Industry" [4]	Determines legal, economic and organizational bases in the electric power industry and regulates relations of production, transmission, distribution, delivery and consumption of energy, energy security of Ukraine, competition and protection of consumers and industry workers
Law of Ukraine "On State Market Surveillance and Control of Non-food Products" [4]	Specifies legal and organisational principles of the exercise of the state market surveillance and control of non-food products
Law of Ukraine "On General Non-Food Product Safety" [4]	Specifies legal and organisational principles of the introduction of non-food products into the circulation and the assurance of their safety.
Government standard order №28 [5]	Approves the list of products which are subject to mandatory certification in Ukraine.
Law of Ukraine "On Labour Protection" [4]	Determines the principal provisions in respect of the enjoyment of the constitutional right of employees to the protection of their life and health in the course of the labour activities, to the proper, safe and healthy labour conditions; governs the relations between the employer and the employee in respect of the labour safety, hygiene and production environment issues with the involvement of the relevant state authorities, and establishes a uniform procedure of organising the labour protection in Ukraine

The main regulatory document of production sphere in Ukraine is the Economic Code of Ukraine. This Code sets the main principles of economic activity in Ukraine and regulates economic relations arising between economic entities. The Economic Code of Ukraine is aimed at ensuring the expansion of the business activity of business entities, the development of the entrepreneurship and, on that basis, the improvement of the efficiency of the public production and its social focus in accordance with requirements of the Constitution of Ukraine, and strengthening the public business order in the economic system of Ukraine and fostering its harmonisation with other economic systems. In the third article of the first chapter the Code determines the production process as an economic activity. According to the Code, the economic activity is defined as an activity of economic entities in social production aimed at manufacturing and sale of goods, performing works or rendering services on commercial basis at certain price. The seventh article states that economic relations are regulated by the Constitution of Ukraine, the Economic Code of Ukraine, laws of Ukraine and legal acts of the President of Ukraine and Cabinet of Ministers of Ukraine, legal acts of other public and local self-government bodies, as well as by other legal acts. In further, the Economic Code of Ukraine contains the information about acceptable ways to organize the production process as an economic activity on the enterprise. The forty-fifth article regulates the form of production organization. According to it the entrepreneur has a right to choose any form of production organization which is allowed by the Ukrainian law [2].

The other document which regulates some issues related to production sphere is the Tax Code of Ukraine. The third section regulates issues relating to the taxation of enterprises' profits in Ukraine. The current rate equal 18 %. The fifth section regulates issues of withholding such tax as a value-added tax.VAT exemption for a significant number of business

entities, including manufacturers of light industry, is provided. The fourteenth section is devoted to a single tax. Enterprise as a legal entity may belong either to fourth or to sixth group of single tax payers. In case if its annual income doesn't exceed 5000000 UAH a tax rate equals 5 %; if enterprise's annual income is more than 5000000 UAH, its tax rate equals 10 % [3].

There are also separate laws which influence the production process regulating subjects connected with it.

Law of Ukraine "On Electric Power Industry" defines a manufacturer which uses electric power in his own purposes as a consumer of electric power. The twenty-fifth article specifies rights of electric power consumers. It states that consumers have a right for receiving electric power, quality characteristics of which are defined by state standards. The twenty-sixth article defines consumers' responsibilities. Besides it states that the energy consumption is only possible on a basis of a contract with energy supplier [4].

In Ukraine production process still has a strong need in human assistance. It means that laws in sphere of workplace health and safety also may be considered as regulator of production process.

Law of Ukraine "On Labour Protection" applies to all natural and legal persons under the legislation used hired labor, and to all employees. The sixth article states that working conditions in the workplace, safety processes, machines, machinery, equipment and other means of production, the state of collective and individual protection used by employees and sanitary conditions must meet statutory requirements. The third section of this law refers to organization of work. In accordance with the twenty-first article, production buildings, vehicles, machinery, equipment, and manufacturing processes must comply with regulations on labor protection. Design of production facilities, development of new technologies, production facilities, means of collective and personal protection must be made to meet the requirements for safety.

The production processes of non-food products are also regulated by the Law of Ukraine "On State Market Surveillance and Control of Non-food Products" and by the Law of Ukraine "On General Non-Food Product Safety". State control of products should be understood as activities of customs agencies aimed at the assurance of the conformity of products imported into the customs territory of Ukraine for the free circulation with the specified requirements, and the assurance of the lack of threats to the public interest from such products. The Law of Ukraine "On General Non-Food Product Safety" sets out legal requirements for the supply of non-food products in Ukraine and the maintenance of their safety. The Law is aimed at introducing a transparent system of the manufacturers' and distributors' responsibility for the safety of the products they manufacture and/or distribute in Ukraine. The Law also purports to bring Ukrainian legislation into alignment with European standards regarding product safety requirements. Manufacturers are obliged to supply only safe non-food products in Ukraine. A product is considered to be safe if it is compliant with all applicable safety requirements set by the Ukrainian legislation, in particular national standards which have been harmonized with relevant European ones. In case if there are no national standards for certain kinds of non-food product, the state authorities may take foreign standards into account for such products, provided they correspond with European or international ones [4].

Standardization in Ukraine is not a voluntary procedure through which manufacturers can ensure specific properties of a process or product, but rather a part of the state regulatory system. Standards are compulsory for virtually all goods, and many services. Mandatory certification is required in Ukraine for over three hundred types of goods and services and remains applicable de facto for an even larger number of goods and services, according to Government standard order № 28 . Mandatory certification is often required without regard to the products' actual level of risk to the public, or to other types of regulation already applicable. Mandatory certification in Ukraine is applicable both to domestic products and to imported goods in most cases, generally irrespective of whether they already have proof of conformity with applicable international technical regulations In addition, mandatory certification applies to produced goods rather Than to the production process, thus forcing manufacturers to complete certification procedures repeatedly or to submit proof of conformity assessment for each batch of products [5].

Most current standards were created under the Soviet Union, do not correspond to international standards, and are typically far more restrictive and prescriptive than necessary.

Supervisor – Doctor of Economics, Professor Lepeiko T. I.

Literature: 1. Фатхутдинов Р. Производственный менеджмент. СПб.: Питер, 2006. 491с. **2.** Господарський кодекс України. URL: http://zakon4.rada.gov.ua. **3.** Податковий кодекс України. URL: http://zakon4.rada.gov.ua. **4.** Duval P. International Business Publications. Ukraine Business Law Handbook: Strategic Information and Laws. New York: Leadshine, 2012. 317 с. **5.** Бузинний А. Правовий статут державних стандартів. Київ: Центр навчальної літератури, 2004. 143 с.

ЗАХИСТ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ В УКРАЇНІ

УДК 658.14/.17

Зінченко Є. В.

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

Анотація. *Статтю присвячено правовій охороні комерційної таємниці в Україні. Автором викладено законодавчі підстави охорони комерційної інформації, обґрунтовано необхідність її охорони для юридичних осіб. У ході дослідження виявлено неузгодженість між визначенням комерційної таємниці у різних нормативно-правових актах. Запропоновано заходи збереження комерційної таємниці.*

Ключові слова: *інформація, комерційна таємниця, інтелектуальна власність, заходи захисту, неузгодженість нормативно правових актів, охорона комерційної таємниці.*

Аннотация. *Статья посвящена правовой защите коммерческой тайны в Украине. Автором установлены законодательные основания защиты коммерческой информации, обоснована необходимость ее защиты для юридических лиц. В ходе исследования было выявлено несоответствие между определением коммерческой тайны различными правовыми актами. Предложены методы защиты коммерческой тайны.*

Ключевые слова: *информация, коммерческая тайна, интеллектуальная собственность, меры защиты, несогласованность нормативно-правовых актов, охрана коммерческой тайны.*

Annotation. *The article is devoted to legal protection of trade secrets in Ukraine. In the article the author sets out the legislative framework for the protection of commercial information, the need of its protection to legal entities. During research was revealed a discrepancy between the definition of commercial secrets different legal acts. Themethods of protecting commercial secrets was proposed.*

Keywords: *information, commercial secret, intellectual ownership, security measures, legislation gaps, protection of commercial secret.*

Право підприємців на захист своєї комерційної таємниці є конституційним правом кожного громадянина України. У ст. 31, 32, 34, 41, 42, 54 Конституції України [1] встановлено базові правові норми, в межах яких особа може реалізовувати свої права на комерційну таємницю та відстоювати власні законні інтереси у забезпеченні конфіденційності інформації. Конституція України є основою для подальшого розгалуження та наповнення нормативним змістом законодавства України щодо комерційної таємниці. Але при цьому не існує однозначного погляду вчених щодо сутності комерційної таємниці, а також відсутнє чітке законодавче регулювання у даній сфері. Правовідносини у сфері комерційної таємниці регулюються нормами Цивільного [2], Господарського кодексів України [3], Законів України «Про інформацію» [4], «Про захист економічної конкуренції» [5], «Про захист від недобросовісної конкуренції» [6], Кодексу України про адміністративні правопорушення [7], Кримінального кодексу України [8] та інших законів про інформацію. Пошук оптимального визначення комерційної таємниці та відсутність єдиного законодавчого акта, який би врегулював питання з незаконним отриманням, використанням та розголошенням інформації, яка є секретною, становить питання про прийняття єдиного законодавчого акта, який би врегулював питання, пов'язані з охороною комерційної таємниці та виключив би взаємну неузгодженість вищезазначених нормативних актів.

Дослідженню питання захисту комерційної таємниці приділяли увагу такі вчені, як С. Гордієнко, Г. Андрощук, Ю. Плаксін, Д. Зінович, А. Фатьянов, В. Дозорцев, І. Ганич та інші [9–13]. Праці вищеперелічених учених присвячені переважно правовим аспектам комерційної таємниці, проте відкритим залишається питання дослідження комерційної таємниці з погляду економічної безпеки підприємства.

Захист комерційної таємниці є основною складовою системи економічної безпеки підприємства. Комерційна таємниця – це комерційно цінна виробнича, науково-технічна, організаційна, маркетингова, фінансова та інша документована інформація, яку використовують для досягнення комерційних цілей і стосовно якої вживаються заходи щодо захисту з метою запобігання нанесенню матеріальних і нематеріальних збитків суб'єкту господарювання.

Специфічність інституту комерційної таємниці полягає в тому, що вона не підлягає офіційній реєстрації, адже її сутність має конфіденційний характер. Тому питання щодо змісту інформації, яка становить комерційну таємницю, завжди викликало багато дискусій.

© Зінченко Є. В., 2017

Ст. 505 ЦК України щодо комерційної таємниці вказує, що інформація є секретною в тому розумінні, що вона в цілому чи в певній формі та сукупності її складових є невідомою та не є легкодоступною для осіб, які звичайно мають справу з видом інформації, до якого вона належить, у зв'язку з цим має комерційну цінність та була предметом адекватних існуючим обставинам заходів щодо збереження її секретності вжитих особою, яка законно контролює цю інформацію [2].

Відповідно до ч. 1 ст. 36 ГК України, відомості, пов'язані з виробництвом, технологією, управлінням фінансовою та іншою діяльністю суб'єкта господарювання, що не є державною таємницею, розголошення яких може завдати шкоди інтересам суб'єкта господарювання, можуть бути визнані його комерційною таємницею [3].

Із вищенаведених положень випливає, що у визначенні Господарським та Цивільним кодексами понятті комерційної таємниці є як спільні риси, так і відмінності, які можуть викликати неоднозначність регулювання правовідносин у даній сфері. Так, обидва кодекси визначають, що інформація, яка містить комерційну таємницю, має бути відома обмеженому колу осіб та повинна містити комерційну цінність.

При цьому Цивільний кодекс більш широко окреслює межі інформації, яка може бути визнана комерційною таємницею, а також наголошує на тому, що суб'єкт господарювання має володіти такою інформацією на законних підставах. До того ж, Цивільним кодексом, на відміну від Господарського, зазначено, що до інформації, яка містить комерційну таємницю, мають вживатися адекватні заходи з її захисту. А Господарський кодекс, окрім усього іншого, зазначає, що комерційною таємницею не можуть бути відомості, віднесені до державної таємниці.

Із вищесказаного випливає, що склад і обсяг відомостей, що становлять комерційну таємницю, суб'єкт господарювання має право визначати самостійно відповідно до законодавства. Отже, згідно з законодавством, комерційною таємницею можуть бути відомості технічного, організаційного, комерційного, виробничого та іншого характеру, але за винятком тих, які, відповідно до закону, не можуть бути віднесені до комерційної таємниці.

Згідно з Конституцією України, зважаючи на визначення комерційної таємниці Господарським та Цивільним кодексами, а також на підставі Постанови КМУ від 09.08.1993 р. № 611 «Про перелік відомостей, що не становлять комерційної таємниці» [14], можемо систематизувати приведені факти та виокремити такі характерні ознаки інформації, що може містити комерційну таємницю:

1) *нематеріальність*. На відміну від авторського права, має значення не форма зовнішнього представлення інформації, а зміст, сутність нематеріального об'єкту, тобто власне відомості, які становлять комерційну таємницю;

2) *результат інтелектуальної діяльності*. Інформація, що становить комерційну таємницю, не обов'язково має містити результат творчої діяльності, достатньо лише інтелектуальної складової;

3) *обмежений доступ*. Інформація, на яку поширено режим комерційної таємниці, є різновидом конфіденційної інформації, нею володіє обмежене коло осіб;

4) *універсальність*. На відміну від інших об'єктів виключних прав, під поняття комерційної таємниці можна підвести найрізноманітніші відомості науково-технічного, організаційного, комерційного, виробничого та іншого характеру, практичне використання яких в підприємницькій діяльності дозволяє отримати економічний результат;

5) *наявність комерційної цінності*. Дана ознака передбачає можливість отримання економічної вигоди завдяки реалізації комерційної таємниці;

6) *необмеженість строку захисту*. Право на комерційну таємницю зберігається на весь час існування фактичної монополії особи на інформацію, яка її складає, а також за наявності передбачених законом умов охорони;

7) *відсутність захисту авторським чи патентним правом*. Інформація, захищена авторським чи патентним правом, не потребує додаткового захисту комерційною таємницею;

8) *відсутність шкоди інтересам суспільства*. Інформація, що становить комерційну таємницю, не має містити відомостей, що загрожують інтересам суспільства, безпеці споживачів продукції підприємства.

Визначивши основні ознаки інформації, що містить комерційну таємницю, можна забезпечити належний захист такої інформації, адже в сучасних умовах господарювання вкрай необхідно забезпечити охорону та захист прав власників на інформаційні ресурси.

Законом України «Про інформацію» визначено, що захист інформації – це сукупність правових, адміністративних, організаційних, технічних та інших заходів, що забезпечують збереження, цілісність інформації та належний порядок доступу до неї [4].

Для організації ефективного захисту комерційно цінної інформації необхідно, щоб економічно важливі відомості мали статус комерційної таємниці, тобто потрібно оформити їх відповідно до законодавства:

1) зазначити існування комерційної таємниці в установчих документах;

2) виключити з переліку інформацію, що не є комерційною таємницею;

3) згрупувати та класифікувати конфіденційну інформацію, яка належить до комерційної таємниці;

4) розробити положення про комерційну таємницю, яке є основним правовим захистом інформації;

5) розробити договори для укладення їх із працівниками щодо нерозголошення комерційної таємниці;

6) розробити посадові інструкції осіб, які мають доступ до таємної інформації;

7) розробити інструкцію з дотримання режиму таємності та графік роботи з таємними документами тощо.

Отже, захист комерційно цінної інформації має розпочинатися щойно, як виникає така інформація. Керівництво підприємства має вчасно виявити такі відомості та вжити всіх необхідних заходів для забезпечення їх конфіденційності. Лише розробивши заходи щодо захисту комерційної таємниці, можливо якісно захистити таємну інформацію підприємства та уникнути судових розглядів у разі посягань на комерційну таємницю.

Юридично оформити право суб'єкта підприємницької діяльності на комерційну таємницю можна на діючих підприємствах через внесення відповідних доповнень в установчі та інші документи підприємства, а при створенні нових підприємств – відразу закріпити його в аналогічних документах. Закріплення права на комерційну таємницю здійснюється у таких документах підприємства, як статут підприємства, засновницький договір, колективний договір, положення «Про комерційну таємницю і правила її збереження» та інших аналогічних документах.

Виходячи із вищесказаного, очевидно, що для надання інформації статусу комерційної таємниці, необхідно узаконити її на рівні локального правового акта. У разі відсутності такого нормативно-правового акта можна вважати, що на підприємстві немає інформації, що містить комерційну таємницю.

Правові засади захисту комерційної таємниці від недобросовісної конкуренції передбачені в ст. 16–19 Закону України «Про захист від недобросовісної конкуренції», а саме: ст. 16 – неправомірне збирання комерційної таємниці; ст. 17 – розголошення комерційної таємниці; ст. 18 – схиляння до розголошення комерційної таємниці; ст. 19 – неправомірне використання комерційної таємниці [6].

Розглядом та вирішенням справ з порушення прав на комерційну таємницю як однієї із форм здійснення недобросовісної конкуренції, займається Антимонопольний комітет України, до якого особи, права яких були порушені, можуть звернутися із заявою про захист своїх прав. Строк звернення – шість місяців від дня, коли особа дізналася або повинна була дізнатися про порушення своїх прав. Антимонопольний комітет України, розглядаючи такий вид справ, виносить обов'язкові до виконання рішення, якими відповідальну особу може бути притягнуто до адміністративної відповідальності (зокрема, сплати встановленого законом штрафу).

Крім того, особа, права на комерційну таємницю якої були порушені, має право і на захист своїх прав у суді. У справах про порушення права на комерційну таємницю встановлюється загальний строк позовної давності. Але законодавець виокремлює ще один важливий строк – строк чинності права інтелектуальної власності на комерційну таємницю, який обмежується існуванням сукупності ознак комерційної таємниці, розглянутих вище.

Зважаючи на вітчизняну судову практику у справах щодо порушення права на комерційну таємницю, слід зазначити, що вона ще не сформувалася, а серед малочисельних справ, що розглядалися, слід виокремити наступні основні категорії справ:

– відшкодування шкоди завданої особі внаслідок розголошення чи використання відомостей, що становлять комерційну таємницю;

– оскарження рішень Антимонопольного комітету у справах щодо порушення законодавства про захист економічної конкуренції;

– трудові спори, пов'язані з учиненням працівником порушення права на комерційну таємницю роботодавця або власника підприємства (що, в свою чергу, послугувала підставою для застосування до працівника відповідних санкцій) [12].

Тож, права підприємців на захист комерційної таємниці можуть захищатися як Антимонопольним комітетом України, так і в судовому порядку. Але зважаючи на специфічність такого типу справ, довести факт порушення прав складно.

Основною проблематикою у розгляді даної категорії справ є доказування предмету спору. Так, у судовому порядку особа, право якої було порушено, має довести, що:

а) оспорювані відомості є комерційною таємницею з усіма передбачуваними ознаками;

б) ці відомості були отримані протиправним шляхом;

с) ці відомості були використані особою-порушником без дозволу особи, що є законним володільцем таких відомостей;

д) такі дії завдали чи могли завдати шкоду особі, що є законним володільцем таких відомостей, а також розмір даної шкоди [12].

Отже, найбільш суттєвою є необхідність довести, що відомості, які становлять комерційну таємницю, є секретними в тому розумінні, що вони не є відомими або легкодоступними особам, які належать до визначеного

кола, що зазвичай має справу з подібними видами інформації; що до відомостей, які становлять комерційну таємницю, було застосовано необхідні міри охорони з метою збереження її таємності.

Проблемним постає питання доказування у судовому порядку, що особі, якій були відомі відомості, що становлять комерційну таємницю, та в подальшому розголошені нею іншій особі, було відомо, що ці відомості становлять комерційну таємницю.

Крім того, складно визначити обсяг збитків, нанесених внаслідок розголошення комерційної таємниці, а жоден нормативно-правовий акт не закріплює порядок та методику визначення збитків, завданих таким чином.

У більшості випадків, особа, право на комерційну таємницю якої було порушено, та, як наслідок, завдано шкоди, звертаючись до суду, не може довести дані обставини у зв'язку з нездійсненням своєчасних обов'язкових дій щодо збереження комерційної таємниці, тому, відповідно, вимоги її не задовольняються.

За результатами дослідження визначено:

Інформація, що містить комерційну таємницю, має не нести шкоди інтересам суспільства, не порушувати основні права та свободи людини та мати такі характерні ознаки, як наявність результату інтелектуальної діяльності, нематеріальність, універсальність, наявність комерційної цінності, обмежений режим доступу, відсутність захисту авторським чи патентним правом.

Для надання інформації статусу комерційної таємниці, необхідно узаконити її на рівні локального правового акту. Таким правовим актом можуть бути: статут підприємства, засновницький договір, колективний договір, положення «Про комерційну таємницю і правила її збереження», та інші подібні документи. У разі відсутності положень про комерційну таємницю в таких нормативно-правових актах слід вважати, що на підприємстві немає комерційної таємниці.

Комерційна таємниця є найбільш універсальним серед інших об'єктів права інтелектуальної власності, а законодавство України, що регулює питання, пов'язане з інформацією, посідає окреме місце у системі права і є міжгалузевим інститутом, до складу якого входять норми конституційного, цивільного, господарського, адміністративного, кримінального та інших галузей права. Для вдосконалення правового захисту комерційної таємниці, на мою думку, доцільним є прийняття спеціального закону про комерційну таємницю або уніфікація визначення поняття «комерційна таємниця» в усіх законах, де зустрічається даний термін, адже в сучасних умовах глобалізації важливо сформувати в Україні законодавчу базу, що буде відповідати міжнародним стандартам та відкривати нові можливості до інтегрування у світову економіку.

Ефективний захист комерційної таємниці в підприємництві може бути забезпечений лише комплексом правових, адміністративних, організаційних, технічних та інших заходів, що забезпечують збереження, цілісність інформації та належний порядок доступу до неї. Зважаючи на мінливість і непередбачуваність бізнес-середовища, захист інформації має бути безперервним процесом. Упровадження оптимальної комбінації заходів з захисту конфіденційної інформації підприємства, чіткої правової регламентації захисту комерційної таємниці дозволить захиститися від більшості загроз, ефективно використовуючи наявний бюджет і ресурси підприємства, адже доцільніше здійснювати всі можливі заходи для грамотного захисту відомостей, що становлять комерційну таємницю, ніж відновлювати та захищати такі права у судовому порядку.

У разі порушення прав підприємців на захист комерційної таємниці, їх інтереси можуть захищатися як Антимонопольним комітетом України, так і в судовому порядку. Але, зважаючи на специфічність такого типу справ, довести факт порушення прав складно, тому доцільніше захищати свої комерційно важливі відомості ще на підприємстві та не допускати їх розголошення стороннім особам.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, професор Сергієнко В. В.

Література: 1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80. **2.** Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV зі змінами і доповненнями. *Відомості Верховної Ради України.* 2003. № 40–44. Ст. 356. **3.** Господарський кодекс України від 16.01.2003 р.№ 436-IV зі змінами і доповненнями. *Відомості Верховної Ради України.* 2003. № 18. Ст. 144. **4.** Про інформацію: Закон України від 02.10.1992 р. № 2657-XII. *Відомості Верховної Ради України.* 1992. № 48. Ст. 650. **5.** Про захист економічної конкуренції: Закон України від 11.01.2001 р. № 2210-14 зі змінами і доповненнями. *Відомості Верховної Ради України.* 2001. № 12. Ст. 64. **6.** Про захист від недобросовісної конкуренції: Закон України від 07.06.1996 р. № 236/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України.* 1996. № 36. Ст. 164. **7.** Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. № 8073-X зі змінами і доповненнями. Відомості Верховної Ради УРСР. 1984. № 51. Ст. 1122. **8.** Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 р. № 2341-III зі змінами і доповненнями. *Відомості Верховної Ради України.* 2001. № 25. Ст. 131. **9.** Андрощук Г.А., Крайнев П. П. Экономическая безопасность предприятия: защита коммерческой тайны: монография. Киев: ИД «Ин-Юре»,

2000. 400 с. **10.** Плаксин В. А., Макогон Ю. В. Коммерческая тайна: правовые проблемы. *Государство и право.* 1992. № 8. С. 73–80. **11.** Дозорцев В. А. Интеллектуальные права: Понятие. Система // Задачи кодификации: сб. статей. М.: Статут, 2005. 416 с. **12.** Зінович Д. Ефективні способи захисту комерційної таємниці на підприємстві. URL: http://www.marshaller.com.ua/stattya-zinovych-dinary-efektyvni-sposoby-zahystu-komertsijnoji-tajemnytsi-na-pidpryjemstvi/. **13.** Ганич І. М. Захист комерційної таємниці – передумова ефективної підприємницької діяльності. URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/31349/1/ganuch.pdf. **14.** Про перелік відомостей, що не становлять комерційної таємниці: Постанова Кабінету Міністрів України від 09.08.1993 р. № 611 URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/611-93-%D0%BF.

HUMAN FACTOR IN ELABORATION AND ACCEPTANCE OF MANAGERIAL DECISIONS

UDC 005.53

Zozulia M. M.

Master 2 years of study
Faculty of Management and Marketing of S. Kuznets KhNEU

Annotation. *This article is devoted to the topic "The Human Factor in the Development and Adoption of Management Decisions". It examines the head of management, its capabilities and limitations. And also advantages and disadvantages of collective decision-making.*

Keywords: *decision making, management decisions, collective solutions.*

Анотація. *Цю статтю присвячено темі «Людський фактор у розробці та прийнятті управлінських рішень». У ній розглядається керівник в управлінні та його можливості й обмеження. А також переваги та недоліки колективного прийняття управлінських рішень.*

Ключові слова: *прийняття рішень, управлінські рішення, колективні рішення.*

Аннотация. *Данная статья посвящена теме «Человеческий фактор в разработке и принятии управленческих решений». В ней рассматривается руководитель в управлении, его возможности и ограничения. А также преимущества и недостатки коллективного принятия управленческих решений.*

Ключевые слова: *принятие решений, управленческие решения, коллективные решения.*

Relevance of this work is that decision-making is an integral part of the management process. Responsibility for making organizational decisions – a heavy moral burden on the individual decisions in the organization may depend on the fate of the organization itself and its individual members. Therefore, when the head of rapidly changing external and internal environment of the organization cannot take hasty decisions.

The purpose of this paper is to find out how a manager can behave himself when he making decisions. To study advantages and disadvantages of collective decision-making and to know how to increase effectiveness of work in group.

Progress in the field of management is primarily associated with the intensification of the human factor, with the creation of conditions for developing and maximizing the abilities of all members of the organization: the analysts, experts, decision-makers and performers. One of the important aspect in the development and decision-making - the problem of leadership style and its relationship to the development process and decision making. And because of all this, it is necessary to determine:

– how will behave the head with subordinates in a situation requiring choice;

– whether always the head with subordinates will discuss the problem and possible solutions;

– will the head attain agreement of subordinates with the decision.

© Zozulia M. M., 2017

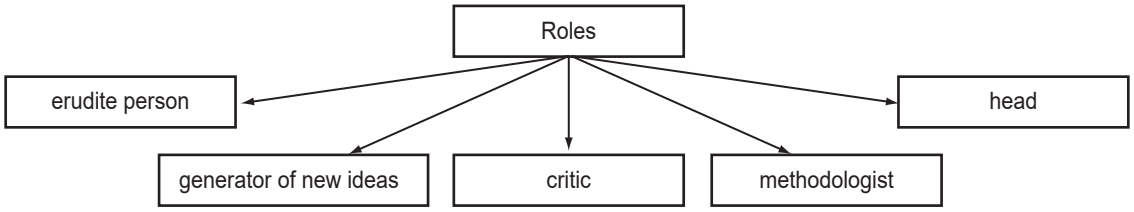

Fig. 1. **Possible roles of work group**

The model of decision-making of W. Vroom and F. Yettona helps to cope with these points [1]. Head decide, using the information which he has. Head of subordinates receives information from them, and then makes his own decisions. Head of talks with each of the of subordinates on the issue, which specifically applies only to him, listening to his ideas and suggestions, and then makes decisions with or without the views of subordinates. The problem to be solved is discussed with the entire group, which offers a variety of solutions. Head of decides on their own with or without the proposed solutions [2]. The problem presents a group, the group it stipulate offers solutions, which then approves. The role of the head - to accept, adopt and implement any decision that the entire group deems most appropriate. First and second propositions are authoritarian style of decision making. Third and fourth propositions are consultative style. And last one is full participation of the team [3].

The subject of the administrative decision can be as the head of the enterprise or individual managers and groups of employees that have authority to make decisions. The subject of the administrative decision may be individual or group [4]. Among the positive aspects of the group (collective) decision allocate:

– collective discussion usually reduces chance of errors, helped by the mechanism of the work groups (mutual adjustment decisions in the process of group work, creating an atmosphere of cooperation and interaction between members of the group);

– collective discussion provides more complete information provision process, which is a consequence of attracting individuals with different knowledge of the problem being addressed. Working together, the team members complement each other's knowledge, creating a more complete picture of how to describe a problem situation, and the ways of its possible solutions;

– collective discussion reinforces the interest in the issue. A reasonable person understands that in many cases the involvement of other people may be the key to solving the problem. In addition, the people themselves are connected with great enthusiasm, if they see that need their expertise;

The negative moments in the collective decision-making include:

– high cost because of the time necessary formation of the group and its reference to the problem and to create conditions for a normal and efficient interaction between members of the group. The larger group, the longer it takes to coordinate, and hence increases the time to find a solution;

– there is a risk of an illusion of unanimity. People at the time of such debates often subordinate to the majority of its opinion or the opinion of the organizer of the discussion, especially if it is their head;

– the quality of the solution is unstable, dependent on the professional qualifications of the panelists;

Collective decision-making is based on two principles that characterize the strategy development group decision. First principle is principle of majority voices. Such principle suite for union types of organizations (party, trade union, community). The big drawback is that minority opinion is not taken into account, although it is known that new ideas are often born just a few people [5]. Also, different team members may take the same decision for entirely different reasons, and choice, and hence the level of risk is far from rational. Second is principle of dictator. In essence, the group preference in this case corresponds to an individual, characteristic of decision-making in emergency situations. The negative sides of collective decision-making are positive for individual decision-making, and vice versa.

The effectiveness of the group's work can be enhanced by role distribution of participants [6]. There are such possible roles: erudite person; generator of new ideas; critic; methodologist and head (fig.1.). The main element of the social system is the human being as subject, object, and consumer solutions. Everyone is endowed with a set of personal characteristics (qualities), brings him to other people or alienates it from them. And the same man in the time-governmental organizations may be different to show their personality. Simply to operate and develop solutions to the technical system in which the characteristics of each non-defective parts are the same, regardless of the number and location.

We can say at the end that each management decision in some way reflects the individuality of its initiator and its system of values. Therefore, every managerial decision can something not harmonize with the rest of the process: artists and consumers solutions. In the literature on management decisions using three synonym "human factor", "personality" and "personal characteristics". The role of the human factor comes in effect on the process of preparation of the adminis-

trative decision, to assess the current management decisions and assessing its performance. For personal characteristics include: suggestibility, will, health, experience, especially thinking, responsibility, professionalism, reaction, risk, temperament and emotion, the nature of attention. In terms of preparation and implementation of management solutions are of interest especially of human thinking: the depth, breadth, speed and flexibility.

Supervisor – Candidate of Economics, Associate Professor Gruzina I. A.

Literature: 1. Lurie J. Decision making in information-rich environment. Pearson Education, 2005. 123 p. **2.** Боярська М. О. Вдосконалення технології прийняття управлінських рішень на промисловому підприємстві. *Агросвіт.* 2015. № 9. С. 14–17. **3.** Смирнов Э. А. Управленческие решения: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2001. 264 с. **4.** Laundon K. E. Management decisions systems. *Journal of Management Studies.* 2011. Vol. 25. P. 305–317. **5.** Smith T. Decision making as most important part of management. Pearson Education, 2005. 421 p. **6.** Лепейко Т. І., Миронова О. М. Менеджмент: навч. посібник. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2010. 204 с.

ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ТА ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЇХ ВИКОРИСТАННЯ

УДК 657.42.658.27

Зубко М. В.

Студент 4 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *В результаті дослідження розкрито теоретичні поняття основних засобів для покращення розуміння інформації про них, надано рекомендації щодо шляхів підвищення ефективності їх використання.*

Ключові слова: *основні засоби, методи амортизації, залишкова вартість, ефективність використання.*

Аннотация. *В результате исследования раскрыты теоретические понятия основных средств для улучшения понимания информации о них, даны рекомендации о путях повышения эффективности их использования.*

Ключевые слова: *основные средства, методы амортизации, остаточная стоимость, эффективность использования.*

Annotation. *As a result of the research, theoretical concepts of basic means for improving understanding of information about them are disclosed, recommendations are given on ways to increase the efficiency of their use.*

Keywords: *fixed assets, depreciation methods, residual value, efficiency of use.*

Експрес-аналіз – це оцінка фінансових результатів і фінансового стану підприємства, що дозволяє в короткий час отримати загальне уявлення про діяльність підприємства, визначити проблемні місця в її роботі, сформувати питання для більш детального вивчення. Важливість експрес-аналізу обумовлена тим, що не завжди у користувача (акціонера, інвестора, кредитора) є можливість, проте як і потреба, провести всебічний, детальний, поглиблений економічний аналіз. Необхідність розкриття інформації про основні засоби в обліковій політиці підприємства є вагомим важелем ефективного управління суб'єктом господарювання і правильного прийняття управлінських рішень.

© Зубко М. В., 2017

В дослідження питання обліку основних засобів зробили вагомий внесок такі вітчизняні учені, як М. І. Бондар, С. Ф. Голов, Л. В. Джулій. Також наукові дослідження даної проблематики є у працях В. Моссаковського, М. Півторак, В. Завгороднього. Питаннями вдосконалення методів обліку основних засобів займалися В. Г. Лінник та М. М. Зюкова. Проблеми нарахування амортизації та перспективи їх вирішення знайшли відображення у роботах П. Орлова, С. Орлова, Д. Онишка.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування поняття основних засобів, а також запровадження рекомендацій щодо покращення ефективності їх використання.

Для досягнення мети необхідно вирішити такі задачі: дослідити та розкрити поняття основних засобів, запропонувати шляхи покращення їх використання.

Дослідження поняття основних засобів є пріоритетним та актуальним на даному етапі економічного розвитку країни саме тому, що застарілість термінів, їх неправильне розуміння спричиняють плутанину в подальшому їх вивченні. В табл. 1 запропоновано визначення терміну «основні засоби» з різних джерел.

Таблиця 1

Трактування поняття «основні засоби» в різних джерелах

№	Джерело	Визначення
1	П(С)БО [1]	Матеріальні активи, які підприємство утримує з метою використання їх у процесі виробництва або постачання товарів, надання послуг, здавання в оренду іншим особам або для здійснення адміністративних і соціально-культурних функцій, очікуваний строк корисного використання (експлуатації) яких більше одного року (або операційного циклу, якщо він довший за рік)
2	Податковий кодекс України [2]	Матеріальні активи, зокрема запаси корисних копалин, наданих у користування ділянок надр, що призначаються платником податку для використання у господарській діяльності платника податку, вартість яких перевищує 6000 гривень і поступово зменшується у зв'язку з фізичним або моральним зносом та очікуваний строк корисного використання (експлуатації) яких з дати введення в експлуатацію становить понад один рік (або операційний цикл, якщо він довший за рік)
3	МСБО 16 [3]	Матеріальні об'єкти, які утримують для використання у виробництві або постачанні товарів чи наданні послуг, для надання в оренду іншим або для адміністративних цілей та використовуватимуть, за очікуванням, протягом більше одного звітного періоду
4	Положення з бухгалтерського обліку необоротних активів бюджетних установ [4]	Матеріальні активи, які утримуються установою для використання їх у виробництві/діяльності або при постачанні товарів, виконанні робіт і наданні послуг, для досягнення поставленої мети, та/або задоволення потреб установи, або здавання в оренду іншим особам і використовуються, за очікуванням, більше одного року
5	Леонова Ю. О [5, с. 299]	Матеріальні активи різного роду, що виступають невід'ємною частиною процесу виробництва і становлять основу для створення капіталу
6	Агрес О. Г. [6, с. 178]	Засоби праці у формі матеріальних активів, які утримує підприємство з метою використання у виробничому процесі або здійсненні адміністративних чи соціально-культурних функцій, очікуваний термін корисного використання яких становить більше ніж один рік, не змінюючи при цьому своїх форм і розмірів, вартість яких є не меншою від законодавчо встановленого розміру та поступово переноситься в міру фізичного спрацювання та (або) морального старіння на вартість готової продукції проведенням амортизаційних відрахувань

Деякі автори можуть також ототожнювати поняття «основні засоби» та «основні фонди», зазначаючи, що вони є засобами праці, які використовуються у виробництві протягом довгого часу. Але у подальшій своїй роботі ми будемо використовувати поняття тільки основних засобів.

В усіх літературних джерелах указується на те, що основні засоби мають використовуватися тривалий час (понад один рік чи один операційний цикл).

На нашу думку, основні засоби – це ресурси, які утримуються суб'єктом господарювання з метою використання в процесі виробництва, надання послуг та іншого, строк експлуатації яких становить не менше одного року та вартість яких зменшується в процесі використання.

Відповідно до типової класифікації, основні засоби можуть групуватися за сукупністю спільних технічних характеристик, за функціональним призначенням та умовами використання необоротних матеріальних активів, формами власності та видами економічної діяльності тощо.

Успішне функціонування основних засобів і виробничих потужностей залежить від інтенсивних та екстенсивних факторів поліпшення їх використання. Інтенсивний напрямок підвищення ефективності використання основних засобів і припускає підвищення ступеня завантаження обладнання в одиницю часу. Істотним напрямком підвищення ефективності використання виробничих потужностей є вдосконалення структури основних засо-

бів; удосконалення планування, управління й організації виробництва; поліпшення систем стимулювання праці тощо.

Екстенсивний напрямок означає, що, з одного боку, буде збільшений час роботи діючого обладнання за календарний період, а з іншого – підвищена питома вага діючого обладнання в загальному складі обладнання, що є на підприємстві. Для збільшення часу роботи обладнання необхідно: скоротити та ліквідувати внутрішньо змінні простої обладнання шляхом підвищення якості ремонтного обслуговування, своєчасного забезпечення виробництва робочою силою, сировиною, паливом [7, с. 80].

Для підвищення використання основних засобів та отримання бажаних результатів у діяльності підприємства мають бути розроблені конкретні шляхи, спрямовані на поліпшення використання основних засобів, практичне застосування яких дасть змогу використовувати наявні на підприємствах резерви підвищення їхньої ефективності, а також визначити основні чинники, що сприятимуть цьому.

До основних напрямків підвищення ефективності використання основних засобів підприємством належать: установка, монтаж і введення в експлуатацію основних засобів по можливості водночас; збільшення капітальних вкладень в активну частину основних засобів підприємства; максимально можливе використання продуктивності та потужності наявного на підприємстві парку обладнання; максимально можливе використання календарного фонду часу згідно з технічними характеристиками обладнання; забезпечення належного обслуговування та дотримання необхідних умов експлуатації обладнання; своєчасне оновлення основних засобів підприємства; застосування комбінованого способу організації виробничих процесів; рівномірне завантаження основних засобів протягом робочого дня; підвищення професійно-кваліфікаційного рівня обслуговуючого персоналу.

Організація обліку основних засобів має поєднуватись у систему взаємоузгоджених способів і методів обліку, що охоплюють увесь комплекс облікових процедур. Основними шляхами вдосконалення організації є: вибір відповідної облікової інформації, розробка схем документообігу, розробка і запровадження раціональної технології вирішення облікових завдань [8, с. 6].

Ефективне використання основних засобів і виробничих потужностей дозволяє збільшити виробництво необхідної суспільству продукції, підвищити віддачу створеного виробничого потенціалу, знизити собівартість продукції, підвищити рентабельність виробництва.

Поліпшення використання основних засобів призводить також до зменшення потреб у введенні нових виробничих потужностей під час зміни обсягу виробництва, сприяє вирішенню проблеми скорочення розриву в термінах фізичного та морального зносу.

Ефективне використання основних засобів має велике значення як для підприємства, так і для економіки країни в цілому. Повніше використання основних засобів на підприємстві веде до зменшення потреби в уведенні в експлуатацію нових виробничих потужностей, до збільшення випуску обсягів продукції та підвищення рівня її якості (а відтак, і прибутку), прискорює їх оборотність, що значною мірою сприяє вирішенню проблеми скорочення розриву в термінах фізичного і морального зносу, прискорює темпи оновлення основних фондів.

З метою покращення використання основних засобів підприємства може бути поділено на 3 групи:

- технічне вдосконалення засобів праці (розвиток винахідництва та технічне переозброєння);
- збільшення тривалості роботи машин;
- покращення організації та управління виробництвом.

Однією з головних ознак підвищення рівня ефективного використання основних засобів підприємства, на думку автора, є збільшення обсягів виробництва продукції. У свою чергу, обсяги виробництва продукції за наявної та незмінної кількості обладнання залежать, по-перше, від ефективності використання фонду робочого часу; по-друге, від повноти використання можливостей обладнання.

Підвищення ефективності використання основних засобів завжди мало величезне значення, оскільки підприємства, що мають їх у своєму розпорядженні, повинні не тільки прагнути їх модернізувати, але і максимально ефективно використовувати ті, які вже беруть участь у робочому процесі.

Вирішення проблеми підвищення ефективності використання основних засобів – це одне з основних завдань діяльності підприємств, від результату якого залежать фінансовий стан та конкурентоспроможність підприємства.

Отже, збільшення ефективності використання основних засобів на підприємстві зменшує потреби у введенні в експлуатацію нових виробничих потужностей, веде до збільшення випуску обсягів продукції та підвищення рівня її якості, а також прискорює їх оборотність. Для цього потрібно технічно вдосконалювати основні засоби, збільшувати тривалість роботи машин та покращувати управління виробництвом.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Єфремова Л. В.

Література: 1. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 7 «Основні засоби»: Наказ Міністерства фінансів України від 27.04.2000 р. № 92. URL: http:/www.zakon.rada.gov.ua. **2.** Податковий кодекс України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17. **3.** Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 16 (МСБО 16) «Основні засоби» // IASB; Стандарт від 01.01.2012 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_014. **4.** Положення бухгалтерського обліку необоротних активів бюджетних установ: затверджене Наказом Міністерства фінансів України від 26.06.2013 р. № 611. **5.** Леонова Ю. О. Особливості обліку основних засобів на підприємстві. *Бізнес Інформ.* 2013. № 5. С. 298. **6.** Агрес О. Г. Економічна ефективність використання основних засобів сільськогосподарських підприємств: автореф. дис. канд. екон. наук. Львів, 2013. 20 с. **7.** Дробишева О. О. Шляхи підвищення ефективності використання основних засобів: монографія. Запоріжжя, 2014.

ЗНИЖЕННЯ ВИТРАТ ЕНЕРГОРЕСУРСІВ НА МЕТАЛУРГІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТОВАРІВ

УДК 669.18:[621.311.1+658]

Іноземцев М. М.

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

Анотація. *У статті досліджується процес скорочення питомої ваги витрат сировини та енергоресурсів на виробництво продукції з метою подальшого збереження природних ресурсів, скорочення викидів і скидів шкідливих речовин у навколишнє середовище та зменшення накопичення твердих відходів на звалищах.*

Ключові слова: *енергоємність, стійкий розвиток, сталь, конкурентоспроможність, ресурсозберігаючі технології.*

Аннотация. *В статье исследуется процесс сокращения удельного расхода сырья и энергоресурсов на производство продукции с целью дальнейшего сбережения природных ресурсов, сокращения выбросов вредных веществ в окружающую среду и уменьшения накопления твердых отходов на свалках.*

Ключевые слова: *энергоемкость, устойчивое развитие, сталь, конкурентоспособность, ресурсосберегающие технологии.*

Annotation. *The article studies the process of reducing the specific consumption of raw materials and energy resources for the production of products in order to further conserve natural resources reduce emissions of harmful substances into the environment and reduce the accumulation of solid waste in landfills.*

Keywords: *energy intensity, sustainable development, steel, competitiveness, resource-saving technologies.*

Наприкінці XX ст. світова економіка стикнулася з проблемою різкого скорочення природних ресурсів, що не могло не стурбувати представників бізнесу.

В умовах динамічного зростання промисловості у країнах Азії (основних споживачів української сталі) й уведення західними країнами жорстких квот на ввезення сталевого прокату поставлено під сумнів перспективи збереження в Україні існуючих обсягів продажу металу на зовнішньому ринку. Це свідчить про необхідність прийняття термінових заходів щодо підвищення конкурентоспроможності української сталі і розширенню внутрішнього ринку.

© Іноземцев М. М., 2017

Пріоритет політики в промисловості України в цілому і її гірничо-металургійного комплексу зокрема сьогодні має полягати в суттєвому зменшенні енергоємності виробництва. Реалізація енергозберігаючого напрямку розвитку металургії сьогодні розглядається як актуальний шлях вирішення проблеми енергозалежності нашої держави. Шляхи зниження енергоємності металургійних процесів на підприємствах України розглянуто в роботах [1, 2]. В інших роботах [3, 4] розглянуто енергетичну сировину металургійного виробництва та енергоємність металургійних процесів. Проблемою скорочення енергоспоживання з метою підвищення конкурентоспроможності сталі займаються провідні вчені: І. В. Буторіна, П. С. Харлашин, А. В. Сущенко, С. Волошин та інші.

Мета статті – розглянути та запропонувати варіанти зниження енерговитрат у металургійному виробництві, а також показати, що екологічні проблеми виробництва сталі можна вирішити шляхом запровадження програм енерго- та ресурсозбереження.

Відомо, що економіка України має низький рівень самозабезпечення енергетичними ресурсами при реальній перспективі різкого підвищення цін на енергоносії. Сьогодні наша країна посідає перше місце в світі серед промислово розвинених держав за витратами енергії на одиницю виробленого валового продукту. Зрозуміло, що такого, як у нас, марнотратства у витрачанні енергетичних і матеріальних ресурсів не витримає економіка жодної країни.

Україна – енергодефіцитна держава. Власними ресурсами вона забезпечує свої енергопотреби всього на 53 %. Енергоємність валового внутрішнього продукту України в три–п'ять разів вище, ніж у розвинених держав Західної Європи. Потенціал енергозбереження становить 45 % нинішнього обсягу споживання енергоресурсів. Найбільшими споживачами паливно-енергетичних ресурсів в ГМК є металургійні (близько 75 %) і коксохімічні (близько 18 %) підприємства. На виплавку чавуну в доменних печах використовується третина зі споживаних металургією обсягів природного газу, в середньому 100 кубометрів на тонну чавуну, а в цілому по галузі – понад 3 млрд кубометрів. У мартенівських печах на виплавку тонни сталі витрачається близько 95 кубометрів природного газу, в конвертерах – до восьми кубометрів. В електросталеплавильних агрегатах природний газ практично не використовується [2].

Ця інформація переконливо показує, на що мають бути спрямовані першочергові зусилля по зниженню енерговитратності виробництва сталі. Звичайно ж, проблему енергозбереження в металургії України необхідно вирішувати на кожному переділі металургійного циклу, в кожному виробництві, на кожному агрегаті. Але, оскільки не можна осягнути неосяжне, а грошей ніколи не буває багато, в розглянутій проблемі необхідно перш за все визначити пріоритети. Зупинимося на цьому питанні більш детально.

Фундаментальним елементом економіки України є металургія, частка якої в національному валовому продукті становить майже 30 %. Утім, при цьому гірничо-металургійний комплекс (ГМК) є і найбільшим споживачем енергетичних ресурсів [5]. Саме тому проблеми і напрямки розвитку металургії, з чим нерозривно пов'язане майбутнє машинобудування, енергетики, будівельної індустрії та інших галузей промисловості, хвилюють українське суспільство і є предметом гострої полеміки. Так як же повинна розвиватися металургія України в умовах дефіциту і безперервного підвищення вартості енергоносіїв?

Один із способів зменшити собівартість сталі і підвищити її конкурентоспроможність – знизити її енергоємність. Перевитрата енергії, особливо електричної, в сталеплавильному виробництві суттєва. Розрахунки показують, що 75 % енергії в конвертерному виробництві України витрачається на роботу димососів, причому величина цих витрат у 3–5 разів вище необхідних. Причини такого становища полягають перш за все в безперервній роботі ексгаустерів, установлених на основному газоході від установок позапічної обробки сталі. У сучасних цехах ексгаустери працюють тільки в період продувки конвертера або ковша. Крім того, основна частина українських конвертерів працює з системою допалювання газів, що відходять, і подальшого очищення диму в двох ступенях скруберів Вентурі [1].

Якість сировини, що використовується в металургійному процесі, не тільки визначає вихід придатного продукту, але і має прямий вплив на енергоємність процесу і винесення шкідливих речовин.

Розрахунки показують, що при будь-якому вигляді залізної руди використання високосірчаного коксу в доменному процесі не дасть можливості досягти західноєвропейських стандартів в першу чергу по енергоємності виробництва, як чавуну, так і сталі. Причому, чим вищим буде вміст кремнезему в рудному концентраті, тим більшим буде відхилення від західноєвропейських норм на спосіб виробництва металургійної продукції.

Отже, однією з головних об'єктивних причин поганих показників металургійного виробництва (високі енерговитрати) в Україні є використання вітчизняної металургійного сировини. При такій сировині впровадженням всього комплексу заходів щодо вдосконалення виробництва всіх етапів життєвого циклу сталі можна домогтися істотного поліпшення екологічних показників, але досягти європейського рівня на їх величину за всіма показниками неможливо.

Зниження енергоємності можна домогтися за рахунок використання вторинних енергоресурсів металургійного виробництва – газоподібних відходів коксового, доменного і конвертерного виробництва. Склад цих газів за-

лежить від сировини і технології основного виробництва. Найвищою теплотворною здатністю з технологічних газів відрізняється коксовий газ, найнижчою – доменний [4].

Горючі газові відходи металургійного виробництва в міру їх утворення збираються в газгольдери, а потім використовуються як газоподібне паливо як в основному виробництві, так і в енергетичному господарстві комбінату. У країнах ЄС збору й утилізації підлягають усі горючі відходи металургійного виробництва. В Україні збираються й утилізуються лише коксовий і доменний гази. Конвертерний газ або допалюється в горловині конвертера, або спалюється на свічці.

З метою скорочення енерго- і водоспоживання в конвертерному виробництві на деяких західних сталеливарних підприємствах перейшли на сухий спосіб очищення газу. Охолодження газів здійснюється в котлах-утилізаторах і двох форсункових скрубберах, що працюють в режимі випарного охолодження. Основним апаратом для очищення газу є електрофільтр. Скруббер, установлений перед електрофільтром, знижує температуру до допустимих для електрофільтру значень і здійснює попередню очистку газу від пилу. Після електрофільтру встановлено свічку, на якій допалюється конвертерний газ в аварійних ситуаціях і відводяться димові гази в період часткового допалення СО на початку і в кінці продувки. Конвертерні гази періоду продувки з великим вмістом СО подаються на доочистку і доохолодження в другій випарний скрубер, а потім закачуються в газгольдер. Часткове допалювання перших і останніх порцій конвертерного газу, що містить малу кількість СО, здійснюється для промивання газового тракту інертним димовим газом з метою забезпечення вибухобезпеки газового тракту. Ця операція збільшує обсяг конвертерних газів не більше ніж на 20 %. Випарний режим роботи скруберів дає можливість скоротити витрати води на зрошення більше ніж удвічі [3].

Витрата природного газу у вітчизняних конвертерних цехах в 6 разів вище, ніж на Заході. Половина цього газу йде на опалення стаціонарних міксерів та підтримання в робочому стані котлів-утилізаторів під час простою пічного обладнання. Перехід на мобільні міксери, впровадження технологічної дисципліни на виробництві та автоматизація роботи газоходу дозволить ліквідувати перевитрати природного газу в конвертерних цехах. Значна частина природного газу витрачається на сушку ковшів. Процес сушки і розігрівання футеровки ковшів здійснюється без достатньої теплоізоляції стендів і регенерації теплоти відхідних газів, що призводить до великої тепловтрати, внаслідок чого коефіцієнт використання газу в цьому процесі не перевищує 10–20 %.

Відомий спосіб зниження енергоємності сталеплавильного виробництва завдяки нагріву брухту димовими газами, що відходять [1]. Використання цього способу в конвертерному виробництві дає можливість збільшувати частку брухту у конвертерній плавці. Нагрівання брухту пропонується здійснювати конвертерними газами, що відходять, у спеціальних ковшах. Згідно з дослідними і розрахунковими даними, температуру нагріву брухту за рахунок тепла відхідних димових газів може бути підвищено до 400 °С. При такій температурі максимальна частка брухту в конвертерній шихті складе 32 %.

Проте через складність реалізації цього методу в конвертерному виробництві він застосовується тільки в мартенівських і електроплавильних печах.

Отже, з урахуванням вищевикладеного, було визначено причини підвищеного енерго- та ресурсоспоживання при виробництві сталі на металургійних підприємствах України. Було запропоновано шляхи і заходи для зниження витрат енергоресурсів під час виробництва металопродукції на металургійних підприємствах України, що врешті-решт приведе до підвищення її конкурентоспроможності на міжнародному ринку.

Науковий керівник – канд. екон. наук, професор Афанасьєв М. В.

Література: 1. Буторіна І. В., Харлашин П. С. Екологічні проблеми виробництва сталі. Донецьк: Норд-Пресс, 2008. 268 с. **2.** Буторіна І. В., Харлашин П. С., Сущенко А. В. Шляхи зниження енергоємності металургійних процесів на підприємствах України. *Сталь.* 2003. № 7. С. 97–101. **3.** Буторіна І. В. Основи стійкого розвитку металургійного виробництва. Донецьк: Каштан, 2005. 332 с. **4.** Харлашин П. С., Буторіна І. В., Бендич А. В. Математична модель життєвого циклу сталі як фактор оптимізації металургійного виробництва з метою покращення екологічних показників. *Вісник Приазовського державного технічного університету.* 2012. Вип. 24. С. 25–37. **5.** ЭСКО – портал об энергосбережении. URL: http://esco-ecosys.narod.ru/2008_6/art175.html.

ЗАХИСТ ПРАВ СПОЖИВАЧІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ В УКРАЇНІ

УДК 366:346.548

Калюжна К. О.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Обґрунтування проблеми неякісного виробництва товарів, надання послуг в сучасних умовах в Україні. Основні засади реформування системи управління та вдосконалення окремих механізмів правового регулювання у сфері захисту прав споживачів в Україні.*

Ключові слова: *господарюючий суб'єкт, ритейл, споживач.*

Аннотация. *Обоснование проблемы некачественного производства товаров, оказания услуг в современных условиях в Украине. Основные принципы реформирования системы управления и совершенствования отдельных механизмов правового регулирования в сфере защиты прав потребителей в Украине.*

Ключевые слова: *хозяйствующий субъект, ритейл, потребитель.*

Annotation. *Substantiation of the problem of low-quality production of goods, rendering services in modern conditions in Ukraine. Basic principles of reforming the management system and improving certain mechanisms of legal regulation in the field of consumer protection in Ukraine.*

Keywords: *managing subject, retail, consumer.*

Ріст та розвиток економічної ситуації в Україні сприяє багатьом напрямам діяльності, що потребує, у свою чергу, ще більшого контролю за якістю послуг, які надаються, та товарами, які постачаються громадянам України.

Хоч громадяни є центральною ланкою ринку і виступають одержувачами, замовниками (споживачами) товарів, робіт і послуг, вони найчастіше стають жертвами обману. Тому в сучасних умовах побудови економіки України першочерговим є правове регулювання соціальних відносин, зокрема захист споживачів як основних учасників ринкових відносин [1, с. 262].

Ключовими передумовами високого рівня неякісних товарів залишаються недобросовісне ставлення виробників продукції, заміна дорогих товарів дешевими, зменшення витрат собівартості, високі податки на ведення бізнесу, несприятливі умови для його функціонування. Зокрема, сприятливу базу для зловживань для переходу виробництва до неякісного рівня через його неузгодженість та значну кількість різних видів нормативно-правових актів [2, с. 192].

Проблеми, що стосуються захисту прав споживачів, набули актуальності понад сто років тому. Першими дослідниками з питань розвитку вітчизняного споживчого руху були М. І. Туган-Барановський, М. І. Зібер, І. О. Гуржій, П. Височанський. У працях вітчизняних авторів Л. М. Іваненко, О. М. Язвінської, Т. О. Кагал, О. В. Звєрева, І. О. Дудла ці проблеми залишаються актуальними та досліджуються дотепер.

У розвиненій країні споживач є основною фігурою в ринкових відносинах, на яку орієнтовано виробництво та підвищення якості товарів і послуг. Застосування санкцій до продавців, виробників неякісної продукції не завжди забезпечує необхідний ефект, адже зазвичай недобросовісний виробник (продавець, виконавець) сплачує штраф і надалі надаває неякісні послуги, постачає небезпечну для життя та здоров'я продукцію.

Важливим фактором у підвищенні якості продукції та наданих послуг є юридична обізнаність самих споживачів у сфері захисту своїх прав. Права споживачів мають превалювати над правами продавців і виробників, оскільки життя та здоров'я людини – основна цінність.

Юридична обізнаність споживачів в Україні має дуже низький рівень. Всі покупці в магазинах бачать у кутку споживача Закон України «Про захист прав споживачів», але найчастіше вони не зацікавлені в ознайомленні із зазначеними в ньому правами, щоб вміти користуватися ними та відстоювати свої інтереси.

Для регулювання та зміни ситуації в сфері захисту прав споживачів законодавці посилюють відповідальність господарюючого суб'єкта за порушення прав осіб на якісну та безпечну продукцію. Але посиленням санкцій та відповідальності за порушення правил надання послуг та за виробництво, продаж небезпечної продукції неможливо кардинально змінити ситуацію на краще, адже надприбутки виробників, отримані шляхом порушення законодавства в сфері захисту прав споживачів, значно важливіші для них, ніж розміри штрафів.

© Калюжна К. О., 2017

Основним стимулом для покращення ситуації у сфері захисту прав та інтересів покупців, споживачів послуг може бути конкуренція між суб'єктами господарювання, які виробляють та реалізують продукцію, оскільки в такому випадку вони зацікавлені в її якості, у найкращому співвідношенні ціни та якості, щоб споживач, маючи право вибору, надавав перевагу саме їхній продукції [3, с. 311].

22.07.2014 р. Верховною Радою України прийнято Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо харчових продуктів». Його основною метою є наближення законодавства України до законодавства Європейського Союзу у сфері безпеки та якості продукції, формування високого рівня захисту інтересів та здоров'я людей, створення прозорих умов ведення підприємницької діяльності, підвищення рівня конкурентоспроможності українських продуктів харчування та зменшення їхньої ціни, запровадження європейських принципів регулювання ГМО, скасування дозвільних процедур, яких нема в Європейському Союзі, встановлення конкретних вимог до процедур здійснення державою контролю за якістю харчових продуктів на ринку України та імпортної продукції відповідно до європейської практики, встановлення механізму саморегуляції операторами ринку на основі загальних вимог законодавства щодо гігієни харчових продуктів. Залишається сподіватися, що норми Закону будуть ефективними на практиці та прнесуть покращення захисту прав споживачів [4, с. 252].

Важливим фактором у виході на новий якісний рівень захисту та забезпечення прав споживачів є юридична та споживча обізнаність людини, яка знає свої права та усвідомлює, яким чином їх можна захистити.

Ст. 4 Закону України «Про захист прав споживачів» в останній чинній редакції від 02.12.2012 р. включає твердження про необхідність доступної, достовірної та своєчасної інформації про продукцію, її кількість, якість, асортимент, а також про її виробника (виконавця, продавця).

Але виробники продукції, маркуючи дату виробництва, обирають не найкращий спосіб для маркування. Використовуючи простий спосіб, ритейлери вдаються до хитрощів, тим самим стираючи інформацію про дату виготовлення та строк придатності. Тобто кожного дня змінюється ця дата, і споживач стає в цьому меркантильному ланцюзі основною загрозою для свого здоров'я.

Сфера послуг у ритейлі споживчих товарів також має негативні показники. Неякісне обслуговування, недотримання санітарних норм, неправильне збереження та транспортування харчових товарів – все це призводить до низького рівня у сфері споживання.

При неякісному наданні послуг чи придбанні товарів, які не відповідають нормам, споживачі мають право подати позов до суду.

Особливим видом позовів про визнання є позов у захисті прав невизначеного кола споживачів [5, с. 848]. Пунктом 9 ст. 25 Закону України «Про захист прав споживачів» передбачено право об'єднань споживачів звертатись з позовом до суду про визнання дій продавця, виробника, виконавця протиправними щодо невизначеного кола осіб та припинення цих дій. Зазвичай, споживачі надають тільки позитивні позови. Позови про присудження спрямовуються на поновлення порушеного права й усунення наслідків правопорушення. Позовами про присудження від суду вимагається поновлення становища, що існувало до порушення права, та припинення дій, які їх порушують: присудження відповідача до виконання обов'язку в натурі і стягнення з нього збитків, передбачених законом або договором, штрафу, пені, тощо [6]. Споживачі найчастіше заявляють саме позови про присудження.

Для того, щоб у майбутньому захистити порушені права споживача, довести свою правоту необхідно насамперед дотримуватися визначених законом обов'язків.

Для досягнення реформування системи управління та вдосконалення окремих механізмів правового регулювання у сфері захисту прав споживачів в Україні Уряду необхідно не тільки вдосконалити нормативну базу, яка повинна охопити всі аспекти цієї проблеми, але також заохочувати розробку загальних програм освіти та інформування споживачів з урахуванням культурних традицій населення, зобов'язати відповідальні органи через засоби масової інформації публікувати результати порівняльних випробувань, які б містили загальну інформацію про продукт, традиції споживання і особливості виробництва цього товару.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Туган-Барановский М. Социальные основы кооперации. М.: Экономика, 1989. 262 с. **2.** Звєрєва О. В. Захист прав споживачів: навч. посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2007. 192 с. **3.** Ніколаєва Л. В. Захист прав споживачів: соціально-правовий аспект. Київ: КНТЕУ, 2002. 311 с. **4.** Язвінська О. М. Історія консумеризму: навч. посібник. Київ: КНТЕУ, 2000. 252 с. **5.** Гражданский процесс: учебник. М.: Норма, 2004. 848 с. **6.** Сакара Н. Ю. Проблема доступності правосуддя у цивільних справах: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.03. Харків, 2006. 25 с.

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

УДК 349.22:331.5

Капусник К. С.

Студент 3 курса
факультета консалтинга и международного бизнеса ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *В статье рассматриваются проблемы правового регулирования дистанционной работы как одной из форм нестандартной занятости работников. Разграничиваются понятия «дистанционная работа» и «надомная работа». Констатируется, что в науке трудового права отсутствует концепция развития дистанционной работы как нестандартной формы занятости.*

Ключевые слова: *нестандартная занятость, дистанционная работа, надомная работа, телеработа.*

Анотація. *У статті розглядаються проблеми правового регулювання дистанційної роботи як однієї з форм нестандартної зайнятості працівників. Розмежовуються поняття «дистанційна робота» і «надомна робота». Констатується, що в науці трудового права відсутня концепція розвитку дистанційної роботи як нестандартної форми зайнятості.*

Ключові слова: *нестандартна зайнятість, дистанційна робота, надомна робота, телеробота.*

Annotation. *The article deals with the problems of legal regulation of distance work as a form of precarious work of employees. The concepts of "distance work" and "home work" are delineated. It is stated that in the science of labor law there is no concept of the development of distance work as a non-standard form of employment.*

Keywords: *non-standard employment, remote work, home work, telework.*

Возникновение новых информационных технологий обусловило появление инновационных форм занятости. В то же время современное состояние экономики находится в противоречии с правовым регулированием труда, поскольку современное трудовое законодательство практически не отражает новых форм занятости населения. В Проекте Трудового кодекса Украины правовой статус сотрудников, работающих дистанционно, не определен. В научной литературе встречается отождествление понятий «дистанционная работа» и «надомная работа».

Отдельные вопросы в сфере дистанционной занятости работников в той или иной степени рассмотрены в трудах таких ученых, как: Л. В. Котова, В. П. Кохан, А. В. Моцная, Н. Н. Кострюкова, В. А. Носенко, А. С. Почанская, Б. А. Рымарь, Я. В. Свечкарева и другие [1–8].

Цель статьи – определить основные признаки дистанционной работы, раскрыть подходы к разграничению понятий «дистанционная работа» и «надомная работа» и определить проблемы правового регулирования дистанционной работы сотрудников.

За рубежом выделяют такие формы нетипичной занятости:

- работа на условиях неполной занятости (part-timework);
- срочная (fixed-term) или краткосрочная (short-time);
- работа на дому (work at home);
- удаленная (telework, e-work) работа;
- самозанятость (self-employment);
- псевдо-самозанятость (pseudo-self-employment);
- агентская временная (temporary-agency).

Как видим, работа дома считается отдельной формой нетипичной занятости и не охватывается удаленной работой (телеработой).

Как действующий КЗоТ Украины, так и Проект ТК Украины не содержат понятия «дистанционная работа», соответственно, и правовой статус дистанционных работников не определен.

Дистанционная работа предполагает выполнение указанной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя при условии использования для выполнения дан-

© Капусник К. С., 2017

ной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанными с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет.

Исходя из вышеизложенного, основными признаками дистанционной работы являются следующие:

– во-первых, это работа вне места расположения работодателя – вне производственных или административных помещений, офиса, обособленных структурных подразделений, стационарных рабочих мест, за территорией или объектом, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя;

– во-вторых, дистанционная работа предполагает использование информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования для выполнения работником трудовой функции и коммуникации с работодателем.

Относительно надомной работы А. С. Почанская обращает внимание на то, что в одних государствах бывшего СССР в трудовых кодексах предусматриваются специальные разделы, регламентирующие труд надомников (например, Беларусь, РФ, Казахстан, Киргизстан, Молдова), а в других сегодня применяется советское законодательство в той части, что не противоречит их действующему национальному законодательству [3, с. 11].

В Украине в настоящее время действует Положение об условиях труда надомников, утвержденное Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29.09.1981 г. № 275/17-99. Согласно п. 1 указанного Положения, надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор с объединением, комбинатом, предприятием, учреждением, организацией, колхозом о выполнении работы на дому личным трудом из материалов и с использованием орудий и средств труда, выделяемых предприятием либо приобретаемых за счет средств этого предприятия. Кстати, Конвенция МОТ № 177 «О надомном труде» 1996 г. в настоящее время Украиной не ратифицирована.

В проекте ТК Украины № 1658 от 20.05.2015 р. надомному труду посвящена ст. 43, в которой закреплено:

1. Во время заключения трудового договора или позже стороны могут договориться о выполнении работником работы на дому (надомный труд), если он имеет для этого необходимые условия, отвечающие требованиям охраны труда, пожарной безопасности и санитарии.

2. Трудовым договором о работе на дому может быть предусмотрено использование работником собственного оборудования и инструментов с соответствующей компенсацией за их износ (амортизацию), а также возмещения других затрат, связанных с выполнением работы на дому: платы за электроэнергию, водоснабжение и прочее.

3. Порядок и сроки обеспечения работников, выполняющих работу на дому, сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов, вывоза готовой продукции устанавливаются трудовым договором.

В случае, если получение сырья и материалов, а также сдача готовой продукции проводятся работником непосредственно работодателю, время, затрачиваемое на получение и сдачу, включается в рабочее время с соответствующей оплатой.

Согласно п. 3 указанного выше Положения об условиях труда надомников, труд надомников должен быть направлен, как правило, на производство товаров народного потребления, оказание отдельных видов услуг гражданам и предприятиям (через ателье и приемные пункты системы бытового обслуживания населения). В ч. 2 этого пункта закреплено, что администрация может использовать труд надомников и для изготовления (выполнения) других видов изделий (работ), если по характеру и технологии производства это возможно в надомных условиях и экономически целесообразно.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что основной особенностью «надомничества» является выполнение работы дома. Еще одним квалифицирующим признаком является то, что сфера применения надомного труда – это производственная сфера, а также сфера отдельных видов услуг в системе бытового обслуживания населения, а не сфера компьютерных технологий.

Поэтому не можем согласиться с позицией В. П. Кохан, согласно которой надомный труд существует в двух основных организационно-правовых формах: первая – преимущественно ручной труд невысокой квалификации с использованием простейшего оборудования, которая получила название «традиционная надомная работа», а вторая форма труда представляет собой работу высококвалифицированных специалистов, которые для выполнения функциональных обязанностей используют современные информационные и телекоммуникационные технологии [4, с. 98].

Подходящим является акцентирование Б. А. Рымарем внимания на том, что действующее Положение от 1981 г. и упомянутые международные акты регулируют труд так называемых традиционных надомников – людей невысокой квалификации, выполняющих работу на дому и, главным образом, несложную ручную работу. Специфика же нового дистанционного работника состоит в качественном изменении техники, которая используется, характера рабочей силы и трудовой функции, которая может выполняться без привязки к дому [5, с. 112].

Я. В. Свечкарева замечает, что на сегодня надомная работа не ограничивается только производственной сферой, дистанционной занятостью охвачены прежде всего высококвалифицированные представители интеллектуального труда: системные администраторы, переводчики, веб-дизайнеры, журналисты, операторы компьютерного набора, консультанты, бухгалтеры, юристы, маркетологи и др. [6, с. 129]. Итак, автор надомную работу отождествляет с дистанционной.

В. А. Носенко надомную работу рассматривает как разновидность дистанционной и отмечает, что дистанционными работниками выступают высококвалифицированные специалисты, результатом труда которых является интеллектуальный продукт, за исключением труда надомных работников [7, с. 8].

Б. А. Рымарь утверждает, что труд может быть или дистанционным, или «стационарным» (в помещениях работодателя или на дому) [5, с. 120–121]. То есть этот автор надомную работу не считает разновидностью дистанционной.

В связи с вышеизложенным, можно констатировать, что в теории и практике сформировались несколько разные подходы к толкованию дистанционной работы как одной из форм нестандартной занятости работников. В частности, требуются четкие разграничения понятий «дистанционная работа», «удаленная работа», «надомная работа», «телеработа».

Совершенно справедливым является замечание Н. Н. Кострюковой о том, что термин «телеработа» является не совсем удачным для украинского языка, корень «теле» – что означает «удаленный» – в Украине прочно ассоциируется с телевизионными передачами, соответственно «телеработа» связывается, прежде всего, с работой на телевидении. В то же время «удаленная работа» тоже недостаточно отражает суть данного понятия, поскольку работа вне офиса имеет значительное разнообразие [8, с. 7–8].

Появление телеработы было обусловлено широкомасштабным развитием информационных технологий. Телеработой, в отличие от надомной работы, могут заниматься только работники интеллектуальной сферы деятельности, которые свою работу могут выполнять не только дома, а в любом месте, где существует возможность использования сети Интернет. Результатом труда надомников является изготовленная ими материальная продукция, которую они передают работодателю, телеработники создают интеллектуальный продукт, который передается по каналам электронной связи. Поэтому считаем некорректным утверждение о том, что сфера использования надомного труда начала расширяться за счет компьютерных надомников или телеработников.

Так, В. А. Носенко аргументировал, что еще в 2010 г. среди форм дистанционной занятости надомная работа окончательно утратила свои позиции, поскольку ориентирована на выполнение обычной механической работы низкоквалифицированными специалистами. Автор утверждает, что лидирующие позиции сейчас занимают фрилансеры и телеработники, которые в основном являются высококвалифицированными специалистами с высшим образованием, со свободой выбора объекта труда, отсутствием привязанности к работодателю и месту работы, соразмерностью результатов работы до полученного дохода [7, с. 7].

Итак, можно констатировать, что в науке трудового права отсутствует концепция развития дистанционной работы как нестандартной формы занятости, свидетельством чего является и отсутствие четкого определения и разграничения вышеуказанных понятий. Все это требует усиленного внимания как ученых, так и законодателей, вызывает необходимость должной правовой регламентации, которая бы основывалась на доктринальных разработках ученых.

Научный руководитель – старший преподаватель Перепелица И. К.

Литература: 1. Моцная А. В. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики: дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. М., 2009. 207 с. **2.** Котова Л. В. Понятие и юридическая природа альтернативных форм занятости в современных условиях. *Актуальные проблемы права: теория и практика.* 2012. № 25. С. 131. **3.** Почанская А. С. Правовое регулирование трудовой деятельности работников-надомников в современных условиях: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 – трудовое право; право соц. обеспечения. Харьков, 2015. 19 с. **4.** Кохан В. П. Нестандартная занятость в Украине: вызовы времени. *Предпринимательство, хозяйство и право.* 2010. № 5. С. 98. **5.** Рымарь Б. А. Договора о дистанционной работе // Актуальные проблемы теории трудового права и права социального обеспечения: монография. Одесса: Феникс, 2015. С. 109–121. **6.** Свечкарева Я. В. Удаленная работа как одна из форм атипичной занятости. *Государство и регионы. Серия: Право.* 2013. № 1 (39). С. 129–134. **7.** Носенко В. А. Правовое регулирование дистанционной занятости работников в Украине: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. К., 2015. 19 с. **8.** Кострюкова Н. Н. Перспективы развития нетипичных видов занятости в научной сфере. *Науковедение: интернет-журнал.* 2011. Вып. № 1 (6). С. 1–16.

АНАЛІЗ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ГАЛУЗІ

УДК 338.43

Карпусь Я. В.

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

Анотація. *Проведено аналіз функціонування підприємств сільськогосподарської галузі України. Виявлено основні фактори зовнішнього середовища, які здійснюють прямий та опосередкований вплив на сільгосппідприємства. Визначено перспективи та можливості подальшого розвитку суб'єктів господарювання з урахуванням ситуації на ринку.*

Ключові слова: *сільськогосподарська галузь, фактори впливу, зовнішнє середовище, аналіз, фінансова підтримка, ринок землі.*

Аннотация. *Проведен анализ функционирования предприятий сельскохозяйственной отрасли Украины. Выявлены основные факторы внешней среды, которые оказывают прямое и косвенное влияние на сельхозпредприятия. Определены перспективы и возможности дальнейшего развития субъектов хозяйствования с учетом ситуации на рынке.*

Ключевые слова: *сельскохозяйственная отрасль, факторы влияния, внешняя среда, анализ, финансовая поддержка, рынок земли.*

Annotation. *The analysis of the functioning of agricultural enterprises of Ukraine is carried out. The main factors of the external environment that have direct and indirect influence on agricultural enterprises are revealed. Prospects and opportunities for further development of business entities are determined taking into account the situation on the market.*

Keywords: *agricultural branch, factors of influence, external environment, analysis, financial support, land market.*

В Україні агропромисловий комплекс є одним із найважливіших секторів національної економіки та формує суттєву частину ВВП країни. Загалом сільськогосподарський сектор економіки виступав своєрідною точкою опори для економіки України у складні кризові роки. В цілому, за період 2007–2016 рр. сільськогосподарське виробництво зросло на 44,8 %, тоді як ВВП зменшився на 19,6 % [1].

На експорті сільськогосподарської продукції, Україна заробляє на третину більше, ніж на металах, на 162 % більше, ніж на машинобудуванні, і в 7,14 разів більше, ніж на легкій промисловості [2].

Дослідження зовнішнього середовища опосередкованого впливу у сільськогосподарській галузі надасть підприємствам, які функціонують у даній галузі, час для прогнозування можливостей, час для складання плану на випадок непередбачених обставин, час для розробки системи раннього попередження на випадок можливих загроз і час на розробку стратегій, які можуть перетворити минулі загрози в різного роду вигідні можливості.

Дослідженням аграрного сектору економіки держави, аналізом та розглядом перспектив подальшого його розвитку займались такі вчені, як І. Г. Кириленко [3], М. Ф. Кропивка [6], В. Я. Месель-Веселяка [5], П. Т. Саблука [5], М. М. Федоров [5] та інші.

Метою даної роботи є аналіз умов функціонування підприємств у сільськогосподарській галузі та перспективи їхнього подальшого розвитку в Україні.

Для оцінки факторів зовнішнього середовища може бути використано PESTLE-аналіз. Розберемо найбільш значущі фактори впливу на функціонування сільськогосподарських підприємств у галузі.

До політичних факторів можна віднести: політичну нестабільність в уряді (зміна уряду Мінагрополітики і переформатування ЦОВВ), інтеграцію України у світову спільноту, недостатньо ефективне державне регулювання у галузі. Розберемо їх більш детально.

15 квітня в рамках переформування уряду і призначення прем'єр-міністром В. Гройсмана міністр аграрної політики і продовольства О. Павленко з другої спроби покинув свій пост. Замість нього призначили представника аграрного комітету ВРУ Т. Кутового.

© Карпусь Я. В., 2017

Паралельно в профільних відомствах і службах відбулися інституційні зміни. Державна служба з питань геодезії, картографії та кадастру стала підпорядкованою не Мінрегіону, а Мінагрополітики, а також завершилася масштабна реформа Держспоживслужби, яка передбачала формування абсолютно нової структури і концентрації в її рамках функцій Державної ветеринарної та фітосанітарної служби, Державної інспекції з питань захисту прав споживачів і Держсанепідслужби. За розпорядженням Кабміну, 6 квітня Держспоживслужба офіційно розпочала роботу [2].

До кінця року стало відомо, що найближчим часом у керівництві Мінагрополітики знову можуть відбутися зміни і Т. Кутовий покине свій пост. На посаду аграрного міністра, як повідомили Forbes три учасника ринку, обговорюється кандидатура народного депутата І. Мірошниченка, якого готували на цю посаду ще в уряді А. Яценюка.

Політична нестабільність в уряді і, як наслідок, недостатньо ефективне державне регулювання у галузі спричиняють низку перепон для подальшого стрімкого розвитку сільськогосподарської галузі в Україні.

До економічних факторів впливу віднесемо недостатню ефективність інвестиційного процесу, недостатньо контрольоване та неефективне управління галузі, що призвело до економічної кризи та збитків у сільському господарстві, зокрема у тваринництві.

До юридичних факторів належать недосконаліть українського законодавства та постійні його зміни, наявність великої кількості контролюючих органів.

Структурно вітчизняна державна підтримка сільського господарства характеризувалася невеликими обсягами прямої державної підтримки (пряма бюджетна підтримка наразі надається лише галузі тваринництва, але її обсяг досить незначний – 50 млн грн на рік) та значущими за обсягами преференціями зі сплати ПДВ [4].

Втім, у 2016 р. було запроваджено перехідні умови у застосуванні сільгоспвиробниками спеціального режиму сплати ПДВ, а саме: збереження в їхньому розпорядженні 15 % – за операціями із зерновими і технічними культурами, 80 % – за операціями з продукцією тваринництва, 50 % – за іншими сільськогосподарськими операціями та ухвалено рішення про скасування і цієї перехідної норми с 1 січня 2017 р. [3].

За попередніми підрахунками, кошти, що вивільнятимуться з обігу у 2016 р. у зв'язку з нововведеннями, можуть скласти близько 20 млрд грн. Ці кошти могли б бути використані сільськогосподарськими підприємствами для власних потреб або виступати додатковим інвестиційним ресурсом розвитку виробництва, що саме і передбачав спецрежим ПДВ для сільського господарства.

З бюджету на фінансову підтримку заходів в агропромисловому комплексі шляхом здешевлення кредитів суми практично не збільшено (Законом України «Про державний бюджет на 2017 рік» передбачено на цей захід 300 млн грн, у 2016 р. фактичне бюджетне фінансування за цим напрямком становило 290,6 млн грн) [3].

Водночас у 2016 р. переглянуто у бік збільшення ставки єдиного податку з сільськогосподарських товаровиробників, що додатково збільшує податкове навантаження на аргобізнес.

Найближчим часом доступ до кредитних ресурсів для вітчизняних сільгоспвиробників також буде обмежений, особливо зважаючи на фінансовий стан банківської системи в Україні в останні три роки.

За різними оцінками, в Україні частка банківського кредитування займає менше ніж 20 % обігових коштів аграрного сектору, тоді як у розвинутих країнах вона сягає 70 %. Ставка за кредитами для сільського господарства на кінець лютого 2016 р. складала 19,8 %, що перевищує середню відсоткову ставку за кредитами по економіці (16,4 %) [3].

Для залучення іноземних інвестицій урядом України розглядалась можливість зняття мораторію на продаж землі. 6 жовтня 2016 р. Верховна Рада у черговий раз подовжила мораторій на продаж землі сільськогосподарського призначення. Громадська думка поки що не схиляється на користь ринку землі.

Одним із вагомих факторів для сільськогосподарської галузі є екологічний фактор, а саме: залежність галузі від кліматичних умов і смертельних захворювань, які існують у світі.

У 2016 р. було зафіксовано 90 випадків африканської чуми свиней (АЧС), проти 40 в 2015-му. Оскільки заходи боротьби з епізоотією передбачають знищення поголів'я, АЧС, будучи безпечною для людини, завдає колосальної шкоди економіці. Крім того, статус держави з підтвердженою АЧС загрожує введенням заборони на імпорт тваринницької продукції. На сьогодні таку заборону відносно продукції з України ввели Російська Федерація, Вірменія, Молдова, Румунія і Білорусь (остання – щодо продукції з кількох областей України).

Наявні оцінки втрат від АЧС для українського тваринництва відрізняються. Цифра, надана представниками профільного міністерства, становить $ 4,81 млн, з яких $ 3,3 млн – втрати бюджету на проведення протиепізоотичних заходів. За даними Асоціації тваринників України, сума втрат складає близько 1,1 млрд грн, тобто в 10 разів більше. А згідно з даними Продовольчої і сільськогосподарської організації ООН (ФАО), від смерті однієї свині державний бюджет недоотримує близько 415 грн доходу, зокрема, податок на оплату праці та 100% ПДВ [4].

Також до факторів зовнішнього середовища можна віднести міжнародні події у світі, а саме: злиття гігантів у сільськогосподарському секторі.

14 вересня німецький хімічний концерн Bayer оголосив про купівлю лідера галузі біотехнологій, компанії Monsanto, за $ 66 млрд. Ця угода, сума якої є рекордною в світі у 2016 р. і найбільшою за всю історію німецького бізнесу, може істотно змінити глобальну агроіндустрію [2].

З огляду на масштаб бізнесу, угода вимагає узгодження регуляторів у трьох десятках країн. І Monsanto, і Bayer представлено в Україні – обидві з 1992 р.

Капіталізація об'єднаної компанії складе $ 120 млрд, що робить Bayer-Monsanto найбільшим світовим виробником ГМ-насіння і гербіцидів.

У 2017 р. може бути оформлена ще одна глобальна над-угода: придбання найбільшою китайською держкомпанією China National Chemical Corp (ChemChina) швейцарської компанії Syngenta.

Syngenta працює в Україні з початку «нульових», оборот локального підрозділу становить близько $ 350 млн [2].

Об'єднання великих іноземних сільськогосподарських корпорацій у світі, які функціонують на ринку України багато років, значно впливають на розвиток агробізнесу, маючи суттєву капіталізацію на ринку та через імпорт в Україну насіння, гербіцидів та добрив.

Аналізуючи вищесказане, можна зробити висновок, що вітчизняні аграрні підприємства мають перспективи у наступних напрямках: можливість зайняти певну нішу на світовому продовольчому ринку, виробляючи екологічно чисту аграрну продукцію; підвищити внутрішній попит шляхом імпортозаміщення продукції; отримати державну підтримку сільського господарства в рамках реалізації комплексу державних цільових програм на різних рівнях.

Науковий керівник – докт. екон. наук, професор Фесенко І. А.

Література: 1. Держпідтримка АПК у 2017 році – надія на зупинку спаду в галузі URL: https://agropolit.com/blog/188-derjpidtrimka-apk-u-2017-rotsi--nadiya-zupinku-spadu-v-galuzi. **2.** Підсумки-2016: 5 знакових подій в АПК URL: http://forbes.net.ua/ua/business/1426233-pidsumki-2016-5-znakovih-podij-v-apk. **3.** Данилишин Б. Чому ми «добиваємо» власне сільське господарство? URL: https://www.radiosvoboda.org/a/27651513.html. **4.** Аграрний сектор України URL: http://ua-ekonomist.com/economics-news/agriculture/. **5.** Лупенко Ю. О., Саблук П. Т., Месель-Веселяк В. Я. та ін. Результати і проблеми реформування сільського господарства України. *Економіка АПК.* 2014. № 7. С. 26–38. **6.** Лупенко Ю. О., Кропивко М. Ф. Агрохолдинги в Україні та посилення соціальної спрямованості їх діяльності. *Економіка АПК.* 2013. № 7. С. 5–21.

ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА НІМЕЧЧИНІ

УДК 331.45

Касьяненко Л. С.

Студент 3 курсу
факультету економічної інформатики ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *У статті розглядаються теоретичні питання охорони праці в Україні та в Німеччині. Проводиться аналіз різних поглядів на поняття та зміст охорони праці, на охорону праці як соціальне явище і як*

© Касьяненко Л. С., 2017

комплексну правову освіту, а також як інститут трудового права. Зазначені питання розглядаються в порівняльному аспекті в Україні та в Німеччині.

Ключові слова: *охорона праці, інститут трудового права, умови праці, процес праці.*

Аннотация. *В статье рассматриваются теоретические вопросы охраны труда в Украине и в Германии. Проводится анализ различных точек зрения на понятие и содержание охраны труда, на охрану труда как социальное явление и как комплексное правовое образование, а также как институт трудового права. Указанные вопросы рассматриваются в сравнительном аспекте в Украине и в Германии.*

Ключевые слова: *охрана труда, институт трудового права, условия труда, процесс труда.*

Annotation. *The article deals with theoretical issues of labor protection in Ukraine and Germany. The analysis of various points of view on the concept and content of labor protection, on labor protection as a social phenomenon and as a complex legal education, as well as as an institution of labor law are analyzed. These issues are considered in a comparative aspect in Ukraine and in Germany.*

Keywords: *labor protection, institute of labor law, working conditions, labor process.*

Українське трудове законодавство визначає охорону праці як систему правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності (ч. 1 ст. 1 Закону України «Про охорону праці») [1]. Дане формулювання закріплює розуміння охорони праці в широкому сенсі як «забезпечення безпечних і здорових умов праці всіма засобами, тобто правовими, економічними, медичними, організаційно-технічними та іншими». Але, як свідчать статистичні показники, рівень виробничого травматизму і професійних захворювань в Україні набагато більший, аніж в ринково розвинених країнах, наприклад, Німеччині.

Тому актуальне завдання сучасного вітчизняного трудового права – забезпечити всім громадянам захист права на безпеку праці, особливо в недержавному секторі економіки.

Теоретичним дослідженням в галузі охорони праці юридична наука приділяє недостатньо уваги. Окремі питання у сфері правового регулювання охорони праці відображені в роботах багатьох таких провідних вітчизняних і зарубіжних учених, як О. Т. Барабаш, М. І. Бару, Л. І. Лазор, М. С. Малеїн, О. Е. Мачульська, О. М. Ярошенко, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І.Прокопенко, О. І. Процевський, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева та інші.

Мета статті – провести порівняльний аналіз охорони праці в Україні та Німеччині; визначити, як кожна з країн трактує поняття охорони праці.

Охорона праці в широкому сенсі набуває форми комплексної правової освіти, що включає норми трудового, адміністративного, цивільного, фінансового права, спрямовані на реалізацію та захист прав працівників на гідні умови праці та забезпечення їхніх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності. Як комплексна правова освіта охорона праці може бути охарактеризована як комплексний міжгалузевий інститут права. У науковій літературі зазначається, що охорона праці відповідає всім ознакам комплексного інституту права. Підкреслюється, що даний інститут «являє собою сукупність норм різних галузей суспільного життя, які не можуть розглядатися окремо один від одного, а тільки у взаємозв'язку один з одним».

У науковій літературі виокремлюються три групи норм, що складають міжгалузевий інститут охорони праці:

1) норми трудового права, які містяться в інституті охорони праці (норми, що регламентують загальні положення про охорону праці, вимоги охорони праці, організацію охорони праці та інше);

2) норми трудового права щодо охорони праці окремих категорій працівників, в окремих галузях, у випадках особливих ризиків і суміжні з різними інститутами трудового права (щодо трудового договору, робочого часу і часу на відпочинок, оплати і нормуванні праці);

3) норми щодо охорони праці, які належать як до трудового права, так і до інших галузей права, зокрема, норми щодо відшкодування збитків у разі нещасних випадків на виробництві та професійні захворювання [2].

Виходячи з аналізу ст. 1 Закону України «Про охорону праці», охорону праці як інститут трудового права можна розуміти як сукупність норм трудового права, спрямованих на збереження життя і здоров'я працівників у процесі трудової діяльності. Зазначені норми, по-перше, сконцентровані в розділі I «Загальні положення» Закону України «Про охорону праці» (ст. 1–4), по-друге, містяться в розділі II «Гарантії прав на охорону праці», по-третє, можуть бути включені в інші закони та підзаконні нормативно-правові акти.

В цілому, норми трудового права, які складають інститут охорони, закріплюють: основні функції держави в галузі охорони праці, вимоги до охорони праці, права і обов'язки сторін трудових відносин в галузі охорони праці, гарантії права працівників на працю в умовах, що відповідають вимогам охорони праці.

Законодавство Федеративної Республіки Німеччини не містить визначення поняття «охорони праці». Водночас п. 1 § 1 Закону «Про здійснення заходів з охорони праці з метою підвищення безпеки та здоров'я працівників

на робочому місці» від 07.08.1996 р. (далі – Закон про охорону праці 1996 р.) встановлює забезпечення безпеки і здоров'я працівників на робочому місці за допомогою заходів з охорони праці та поліпшення його умов[3]. Заходами щодо забезпечення безпеки праці, згідно з п. 1 § 2 Закону «Про охорону праці» 1996 р, визнаються заходи щодо запобігання нещасним випадкам на виробництві та усунення загроз для здоров'я працівників, зокрема заходи гуманної організації праці. Виходячи з цих положень, визначимо, що законодавство ФРН розглядає охорону праці як систему заходів, спрямовану на забезпечення безпеки праці та охорону здоров'я працівників.

У змісті поняття охорони праці, як воно регулюється законодавством ФРН, можна виокремити різні сторони. На думку деяких учених, «правове регулювання охорони праці в Німеччині поділяється на технічну охорону праці та соціальну охорону праці» [4]. До технічної охорони праці автор відносить дотримання правил безпеки виконання роботи і збереження здоров'я осіб, зайнятих працею. До соціальної охорони праці належить регулювання робочого часу і часу на відпочинок.

Дещо по-іншому розрізняється зміст поняття охорони праці в інших роботах, автори яких виокремлюють наступні компоненти охорони праці в Німеччині: загальну охорону праці, соціальну охорону праці, технічну охорону праці, медичну охорону праці.

При цьому в загальну охорону праці включаються положення про охорону здоров'я та життя працівників і загальної техніки безпеки. До соціальної охорони праці відносять положення про охорону праці таких категорій працівників, як неповнолітні, молодь, жінки (зокрема матері). Крім того, до соціальної охорони праці відносять питання регулювання робочого часу і часу на відпочинок і питання забезпечення інших соціальних прав працівників. У технічну охорону праці включають положення про поводження з небезпечними речовинами (до них належать правові приписи щодо небезпечних вантажів, матеріалів, хімікатів). До медичної охорони праці належать вимоги гігієни і питання зниження ризиків виникнення професійних захворювань і різних проблем зі здоров'ям, а також питання запобігання нещасним випадкам на робочому місці. Проте при такому підході до диференціації компонентів охорони праці в Німеччині має місце деякий перетин їх змісту. Так, наприклад, питання профілактики професійних захворювань і запобігання нещасним випадкам, будучи включені в медичну охорону праці, одночасно повинні кваліфікуватися як положення про охорону здоров'я та життя працівників, тобто включені в загальну охорону праці.

Порівнявши правове регулювання охорони праці за законодавством України та ФРН, розуміємо, що німецьке законодавство дотримується дещо більш широкого трактування охорони праці. Так, крім заходів, спрямованих на забезпечення безпечних умов праці на робочому місці і на профілактику нещасних випадків і професійних захворювань, положення про охорону праці в Німеччині включають також заходи, спрямовані на встановлення обґрунтованого режиму праці, регулювання робочого часу і часу на відпочинок. В українському трудовому законодавстві правові норми, що регулюють режим робочого часу і часу на відпочинок, розглядаються як самостійний інститут трудового права.

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

Література: 1. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2695-XII. *Відомості Верховної Ради України.* 1992. № 49. Ст. 668. **2.** Нєвєрова А. С. Поняття і структура інституту охорони праці. Московська державна юридична академія. 2013. **3.** Харін К. С. Трудове право Німеччини. СПб.: ГУАП, 2013. С. 262. **4.** Хабібуллина А. С. Охорона праці як інститут трудового права. Університет Оренбург, 2015. С. 89.

СУТНІСТЬ І ЗНАЧЕННЯ НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 005.32:331.101.3

Катькало І. В.

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

Анотація. *У статті розглянуто таку актуальну проблему сьогодення, як нематеріальне стимулювання працівника. Визначено сутність і завдання нематеріального мотивування, досліджено його види та методи.*

Ключові слова: *мотивування, мотивація праці, нематеріальна мотивація, мотивація вільним часом, моральні способи мотивації.*

Аннотация. *В статье рассмотрена такая актуальная проблема настоящего времени, как нематериальное стимулирование работника. Определены сущность и задания нематериального мотивирования, исследованы его виды и методы.*

Ключевые слова: *мотивация, мотивация труда, нематериальная мотивация, мотивация свободным временем, моральные способы мотивации.*

Annotation. *In the article such topical problem of the present time as intangible stimulation of the worker is considered. The essence and tasks of non-material motivation are determined, its types and methods are investigated.*

Keywords: *motivation, motivation of work, non-material motivation, motivation by free time, moral methods of motivation.*

Сьогодні для великої кількості підприємств важливими чинниками є формування нових чи вдосконалення старих механізмів господарювання, що спрямовані на ринкову економіку та мають зберігати складові виробничого процесу, адаптуватися у змінних умовах як внутрішнього, так і зовнішнього середовищ. Тому набуває значення ріст внеску кожного працівника з трудового колективу в кінцеві результати діяльності організації. Отже, перед керівництвом підприємств постає завдання безперервного та планомірного пошуку ефективних способів управління трудовими ресурсами та їхньою працею, які б внутрішньо мотивували працівників.

Одним із важливих чинників результативності діяльності є мотивація. Найчастіше на підприємствах упроваджують тільки систему матеріальної мотивації, акцентуючи увагу на грошовій складовій (премії, надбавки тощо) [1]. Оскільки оплата праці належить до виробничих витрат, а зниження собівартості продукції є складовою підвищення конкурентоспроможності підприємств, то керівництву при побудові та впровадженні системи мотивації необхідно звернути увагу на нематеріальне стимулювання персоналу.

Дослідження системи мотивації в цілому та її нематеріальної складової зокрема представлено в працях А. О. Азарової, С. Л. Іванової, Г. В. Іванченка, О. А. Ковальчука, О. В. Тужилкіна, В. В. Юкіша, Г. В. Назарової [2], В. І. Лаптєва [1], Е. Р. Степанової [5] та інших. В роботах науковців висвітлено одну з головних переваг нематеріальної мотивації – мінімальні фінансові затрати (з боку керівництва). Також вони вважають, що недоліком є незмінна оплата праці (для персоналу). Проте загальним є те, що матеріальну та нематеріальну мотивацію доцільно використовувати на підприємстві водночас.

Мотивування – це процес формування психологічного стану людини, який керує її поведінкою, спонукає до діяльності та активізує її.

Перш за все, мотивація праці – прагнення працівника задовольнити свої потреби; в загальному розумінні – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які зумовлюють людину до трудової діяльності і надають їй цілеспрямованість, орієнтовану на досягнення певних цілей [3].

Найважливішою складовою підприємницької діяльності є система мотивації персоналу. Тільки правильно розроблена система мотивації може не лише активізувати потенціал людини у досягненні мети, але й принести задоволення працівникові в процесі праці через задоволення його потреб та забезпечує безпечні умови діяльності всього підприємства. Оскільки об'єктом мотивування є працівники вищого, нижчого та середнього рівнів управління, то й мотивація до трудового процесу також буде різною [4].

© Катькало І. В., 2017

Управлінська ланка підприємств, маючи відносну відсутність централізованого контролю, специфічні потреби та інтереси, визначає мотиви їхньої діяльності. Важливим для керівників підрозділів, спеціалістів, окрім підвищення зарплати, є кар'єрний ріст, розширення участі в управлінні та прийнятті рішень, отримання організаційної свободи, розширення елементів творчості в процесі роботи.

З досвіду зарубіжних і невеликої кількості українських підприємств стосовно системи мотивації персоналу відомо про те, що вона потребує суттєвих змін. Окрім матеріальної мотивації для працівників, насамперед для молоді, характерна нематеріальна, де на першому місці є саморозвиток та самореалізація.

Нематеріальне стимулювання розвитку персоналу в організації перш за все спрямоване на задоволення мотиву збереження та підвищення соціального статусу працівника в трудовому колективі завдяки закріпленню за ним його робочого місця чи отримання більш високої відповідальної посади; посилення зацікавленості самим процесом опанування новими знаннями, вміннями та практичними навичками; поглиблення інтересу стосовно професійного спілкування з професіоналами як в організації, так і поза її межами.

Нематеріальна мотивація включає в себе заохочення до високорезультативної роботи, які не видаються працівнику у вигляді готівкових чи безготівкових коштів, однак від компанії необхідні інвестиції в якість робочої сили, а саме: можливість розвитку і навчання, планування кар'єри, оздоровлення; пільгове харчування. І як результат ефективності матеріальної мотивації – це підвищення рівня лояльності та зацікавленості співробітників в компанії.

Розрізняють організаційний та соціально-психологічні методи мотивації. Соціально-психологічні базуються на прагненні людини до самореалізації й багато в чому пов'язані з формуванням у ней внутрішнього відчуття задоволеності від роботи в даній конкретній організації і з даним конкретним колективом людей. Недоліком є недружня атмосфера в колективі та незадоволеність роботою. Суть організаційного методу полягає в організації вдосконалення робочого місця, часу [3].

Одним із способів удосконалення мотивації праці є мотивація вільним часом (модульна система компенсації вільним часом). Її особливість полягає в тому, що розходження в навантаженні працівників, які обумовлені роботою в різний час доби і дні тижня, компенсуються безпосередньо наданням вільного часу, а не грошовими надбавками, як це прийнято в традиційній системі. Проте, ця форма мотивації поки що не набула популярності серед українських підприємств, коли зарубіжні організації ефективно її впроваджують.

Використання таких гнучких форм зайнятості, як скорочений робочий день, збільшення відпустки, гнучкий графік роботи, надання відгулів, надає можливість вибору працездатному населенню між робочим часом і відпочинком.

Моральні способи мотивації – це способи мотивації, до яких належать особисте та публічне визнання послуг. Сенс особистого визнання полягає в тому, що працівники, які позитивно відзначились у справах підприємства, згадуються в доповідях вищому керівництву фірми чи особисто представляються йому, отримують право підпису відповідальних документів, у розробці яких вони брали участь, персонально вітаються дирекцією з нагоди свят чи сімейних дат [5].

Науковці стверджують, що кожна людина індивідуальна і має особисті потреби, які вона бажає задовольнити, працюючи на підприємстві. Керівникові при розробці системи мотивації слід пам'ятати, що працівників потрібно мотивувати по-різному. Така система мотивації буде економічно ефективною. Вона має бути різною не лише для працівників різних рівнів, але і враховувати соціальний статус, вік, стать працівника, а також його психологічні особливості.

За даними опитувань працівників, можна виокремити деякі розбіжності між пріоритетами нематеріального стимулювання праці в процесі кар'єрного росту у чоловіків і жінок, які наведені в табл. 1 [6].

Таблиця 1

Жіночі та чоловічі пріоритети нематеріального стимулювання праці

Чоловіки	Жінки
1. Кар'єрний ріст, оплата тренажерного залу та обіду	1. Участь у культурних програмах, виставках
2. Участь у культурних програмах, виставках	2. Оплата транспортних послуг, мобільного зв'язку, цінні подарунки
3. Оплата відпусток	3. Оплата відпочинку
4. Участь у тренінгах, навчальних курсах	4. Участь у тренінгах, навчальних курсах
5. Оплата відпочинку	5. Оплата відпусток
6. Оплата транспортних послуг, мобільного зв'язку, цінні подарунки	6. Кар'єрне зростання, оплата тренажерного залу та обіду

Узагальнюючи все вищесказане, можна виокремити 12 методів нематеріальної мотивації для персоналу, які доцільно використовувати на вітчизняних підприємствах:

- постановка перед працівниками чітко сформульованих і досяжних цілей;
- систематичний аналіз успішно досягнутих працівниками цілей;
- підвищення персональної відповідальності кожного працівника з наданням права вибору методів вирішення поставлених задач;
- залучення працівників до різних програм розвитку;
- делегування працівникам управлінських повноважень;
- створення якомога прозорішої системи оцінки й оплати їхньої праці;
- увага безпосереднього керівництва до думки працівників;
- публічне визнання успіхів працівників у роботі, підтвердження їхньої цінності для підприємства;
- створення атмосфери відкритого суперництва з регулярним підведенням підсумків змагання;
- залучення працівників до вирішення проблем, що потребують нестандартного підходу;
- урахування уявлень працівників про справедливість у розподілі обов'язків і в методах винагороди;
- наділення працівників владними повноваженнями при проведенні невиробничих заходів.

Безперечно, для кожного працівника будується окрема система стимулювання з урахуванням особистих якостей, наявністю тих чи інших ресурсів в організації, стилем керівництва на підприємстві, у відділі. Ефективність запропонованих методів може бути оцінена лише з часом. Проте, як свідчить зарубіжний досвід, ці методи набули широкого використання і дають можливість успішно застосувати їх для вирішення задач підвищення ефективності діяльності працівників, тому можна їх рекомендувати до використання вітчизняними підприємствами.

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

Література: 1. 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. **2.** Назарова Г. В., Степанова Э. Р. Стимулирование трудовой деятельности как составной элемент концепции Достойного труда. *Бизнес Информ.* 2013. № 6. С. 221–225. **3.** Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала: учебник. М.: ГроссМедиа, 2005. 224 с. **4.** Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник. Київ: КНЕУ, 2002. 337с. **5.** Степанова Е. Р. Стимулювання персоналу підприємства в умовах економічної та політичної кризи. *Бізнес Інформ.* 2014. № 6. С. 390–393. **6.** Іванов С. Л. Роль нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні. *Наукові праці НДФІ.* 2010. № 5. С. 34–38.

IT-ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ЕФЕКТИВНІ ІНСТРУМЕНТИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЗБАЛАНСОВАНОЇ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ

УДК 005.642:005.21

Кіріченко К. А.

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

Анотація. *У статті досліджено можливості використання IT-інструментів у запровадженні збалансованої системи показників. Розглянуто основні програмні продукти – інструменти впровадження збалансованої системи показників, їх недоліки та переваги.*

Ключові слова: *збалансована система показників, IT-технології, інструменти, автоматизація, економічні програми.*

Аннотация. *В статье исследованы возможности использования IT-инструментов при внедрении сбалансированной системы показателей. Рассмотрены основные программные продукты – инструменты внедрения сбалансированной системы показателей, их недостатки и преимущества.*

Ключевые слова: *сбалансированная система показателей, IT-технологии, инструменты, автоматизация, экономические программы.*

Annotation. *The article explores the possibilities of using IT-tools in the implementation of a balanced system of indicators. The main software products are considered - tools for implementing a balanced system of indicators, their shortcomings and advantages.*

Keywords: *balanced system of indicators, IT-technologies, tools, automation, economic programs.*

На даний час для досягнення успіху в динамічному оточенні компаніям необхідно вміти швидко адаптуватися до мінливих умов ринку і перевершувати своїх конкурентів. Тільки оперативне отримання інформації про діяльність підприємства допоможе керівництву своєчасно прийняти рішення. Для цього компанія повинна вміти правильно ідентифікувати свою стратегію та мобілізувати всі ресурси для досягнення поставлених стратегічних цілей. Від правильно і зрозуміло сформульованої стратегії може залежати дуже багато в розвитку компанії. Важливо розуміти, що добре розроблена стратегія лише півсправи. Її ще треба вдало реалізувати. Одним із інструментів представлення процесу реалізації стратегії у зрозумілій формі є збалансована система показників (ЗСП).

Упровадження методології реалізації стратегії сьогодні безпосередньо пов'язане з автоматизацією. Впровадження системи збалансованих показників для декількох структурних підрозділів, їх періодичне уточнення і корегування неможливе без інформаційних технологій. Отже, використання та вибір ефективного IT-інструменту є актуальним для підприємств, які впроваджують ЗСП.

Питанням аналізу та оцінки ефективності існуючих IT-інструментів реалізації стратегії присвячено багато праць таких вітчизняних і зарубіжних економістів, як А. С. Коковський, О. О. Лясковська, І. З. Должанский, І. М. Ягнюк та інших. Але актуальність проблеми обумовлює подальші дослідження різних аспектів сучасного технологічного впровадження ЗСП.

Метою даної статті є аналіз сучасних IT-технологій, які можна використовувати у процесі впровадження збалансованої системи показників, їх переваг і недоліків.

Ефективність збалансованої системи показників залежить від якості її впровадження. Впровадження збалансованої системи показників здійснюється в чотири етапи: підготовка до побудови ЗСП; побудова ЗСП; каскадування ЗСП; контроль виконання стратегії.

Як вже зазначалося автором, необхідною умовою впровадження інструментів реалізації стратегії є автоматизація. На даний час у розпорядженні розробників ЗСП є такі програмні продукти: ARIS 7.0, Microsoft Office Business Score Card Manager 2005, Business Studio 2.0 тощо.

А. С. Коковський у своїй науковій праці поділяє технологічні інструменти на чотири групи. Безумовно, найбільш прості й економічні програми побудовані на базі таких продуктів Microsoft Office, як Excel, Access. Головні їх переваги – гнучкість у проектуванні і можливість залучення до розробки системи широкого кола осіб. До недоліків таких програмних продуктів можна віднести те, що вони: слабо захищені від можливих помилок введення; трудо-

© Кіріченко К. А., 2017

місткі в експлуатації (особливо при необхідності введення великої кількості різних даних); недостатньо оперативні; вкрай залежні від суб'єктивних (в першу чергу, від людського) факторів; практично не застосовуються у великих компаніях [1].

У цих програмах доцільно проводити відпрацювання методології ЗСП і здійснювати попередню оцінку її ефективності.

Спеціалізовані ЗСП-програми (QPRScoreCard, DialogStrategy, PlanDesigner, «1С-ВІПАнатех-ВДГБ: ABIS.BSC», ПК «Універсал») не мають недоліків, властивих програмним продуктам першої групи. Вони є якісними аналітичними інструментами, забезпечують зручну візуалізацію даних з можливістю створення динамічних діаграм, дозволяють персоніфікувати оцінку ефективності, і навіть оформлювати звіти в спеціальному форматі з приведенням відповідних кількісних даних [2].

Програмне забезпечення третьої групи (CorVu Business Intelligence, ARIS BSC, Geac Performance Management, Cognos Metrics Manager, Hyperion Performance Score Card, «ІНТАЛЄВ: Корпоративний навігатор») є комплексними програмними продуктами і мають повний спектр можливостей для проектування та опису стратегії, системи бюджетування, оргструктури і бізнес-процесів. Деякі програми (наприклад, ARIS BSC) забезпечують перехід від чистого планування і документування систем BSC до розвитку прототипів ЗСП і передачі інформації через інтерфейси MS Excel. За допомогою різноманітних аналітичних процедур у продуктах даного класу можна проводити оцінки та наочне відображення даних збалансованої системи у різних ракурсах [3].

Головним недоліком програм другої і третьої груп є те, що вони не забезпечують в необхідному обсязі інтеграцію з іншими системними продуктами, які використовують для управління компанією.

Програми четвертої групи – комплексні системи управління підприємством (наприклад, SAP ERP, Oracle Business Intelligence, Microsoft Axapta) – дозволяють відображати стратегічні завдання і причинно-наслідкові зв'язки у різних ракурсах, мають зручні інструменти відстеження стратегічних проектів, системи сповіщення та складання звітів. Їхні стратегічні шаблони можна використовувати як основу для розробки специфічної стратегії, а для визначення показників пропонується набір типових рішень, які допомагають при побудові власної ЗСП [4]. Вони дозволяють також здійснювати функції планування діяльності компанії з використанням методів із галузей багатовимірного моделювання та аналізу, динамічних властивостей системи і процесно-орієнтованого управління, проводити моделювання стратегічних сценаріїв. У програмах передбачено наявність адміністратора ЗСП, який визначає у системі всі параметри показників (порогові значення, контрольні показники, відповідальні виконавці тощо) контролює виконання поставлених завдань і при необхідності може відправити електронне повідомлення відповідальному за показник спеціалісту. Технологія drilldown дозволяє проводити детальний аналіз результатів виконання стратегії, а завдяки використанню загальної бази даних забезпечується інтеграція усіх компонентів таких систем. Системи даного класу підтримують технологію OLAP – це технологія обробки даних, яка полягає у підготовці сукупної інформації на основі великих масивів даних [5].

Отже, жорстка конкуренція, в умовах якої функціонують сучасні підприємства, диктує потребу в підвищенні ефективності кожного аспекту діяльності підприємства. Перш за все, управлінської діяльності, для підвищення ефективності якої доцільно використання ЗСП, що є дієвою методикою.

Відтак, у статті досліджено можливості використання ІТ-інструментів у запровадженні збалансованої системи показників. Розглянуто 4 групи програмних продуктів, їхніх недоліків і переваг. ІТ-технології є потужним інструментом, що впливає на формування відповідного рівня зрілості компанії і максимально забезпечує стратегічні очікування власника. При цьому, в разі правильної реалізації ІТ-технологія дозволяє мінімізувати ризики суб'єктивних чинників.

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

Література: 1. Коковський А. С. Новітні форми впровадження збалансованої системи показників. URL: http://www.businessstudio.ru/articles/article/bsc_sbalansirovannaya_sistema_pokazateley_i_busine/. **2.** Технологія SAP URL: http://www.intalev.ua/library/articles/article.php?ID=5049. **3.** Програмні продукти та їх використання URL: https://mipt.ru/drec/upload/892/aris-arph7ted5b8.pdf. **4.** Лясковська О. О. Переваги та недоліки збалансованої системи показників. *Актуальні проблеми економіки.* 2015. № 7 (85). С. 119–126. **5.** Должанский І. З., Ягнюк І. М. Стратегія управління діяльністю підприємств на основі збалансованої системи показників: монографія. Київ: Купріянов В. С., 2016. 211 с.

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 331.101

Клименко О. В.

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

Анотація. *Досліджуються питання формування системи мотивації праці. Розглядаються підстави стимулювання працівників за законом Парето. Аналізуються ефективні способи мотивації персоналу, беручи до уваги економічні та соціальні інтереси підприємства.*

Ключові слова: *мотивація праці, матеріальна мотивація, нематеріальна мотивація, закон Парето, потреби працівників.*

Аннотация. *Исследуются вопросы формирования системы мотивации труда. Рассматриваются основания стимулирования работников по закону Парето. Анализируются эффективные способы мотивации персонала, принимая во внимание экономические и социальные интересы предприятия.*

Ключевые слова: *мотивация труда, материальная мотивация, нематериальная мотивация, закон Парето, потребности работников.*

Annotation. *The problems of formation of the labor motivation system are investigated. The grounds for encouraging employees under the Pareto law are considered. Effective methods of staff motivation are analyzed, taking into account the economic and social interests of the enterprise.*

Keywords: *labor motivation, material motivation, intangible motivation, Pareto law, workers' needs.*

Формування ефективної мотивації трудової діяльності персоналу залишається актуальним у сучасному економічному середовищі, оскільки є однією з умов успішного функціонування організації в довгостроковій перспективі. Сьогодні багато компаній розробляють комплексні програми мотивації персоналу. Однак ці програми не завжди працюють ефективно, тому що не враховують особливостей потреб окремих співробітників. Проблема пошуку ефективної системи мотивації праці набуває особливого значення стосовно персоналу українських підприємств. Оскільки існуючі інструменти мотивації втратили свою актуальність і найчастіше слабко пов'язані з результатами діяльності, характером праці, не можуть гнучко трансформуватися відповідно до зовнішніх кон'юнктурних змін.

Вивченню проблеми формування системи мотивації праці на підприємстві вже протягом багатьох років присвячуються роботи як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників. Вагомий 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». Системи і способи винагород досліджуються в роботах С. Довбня, І. Клименко, Л. Бергера, Д. Богині, М. Семикіної [1, 2]. Разом із тим питання формування ефективної системи мотивації праці на підприємстві в умовах інтеграційних процесів залишаються недостатньо дослідженими.

Мета дослідження полягає у вивченні та виявленні ефективних систем мотивації праці на підприємстві.

Система мотивації формально чи неформально існує в будь-якій організації: якщо люди воліють працювати саме в ній, то 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.

Мотивація має загальноприйнятий вигляд, поданий на рис. 1.

Керівникам потрібні такі співробітники, що безмірно віддані компанії, готові вийти на роботу за першим покликом, що не вимагають підвищення зарплати і з розумінням ставляться до її урізання.

Навіть якщо керівник використовує всі необхідні для управління компетенції, він все одно стикається з цілою низкою несподіваних ситуацій. Ідея працювати старанно і відповідально зустрічає зазвичай прохолодне ставлення з боку підлеглих. На словах 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 отримувати більший результат.

За законом Парето, стосовно управління персоналом: існує 20 % співробітників, які впливають на 80 % результату. Ось ці 20 % і необхідно узгодити в першу чергу. Адже у разі, коли ці 20 % не відчують, що при досягненні

© Клименко О. В., 2017

цілей організації досягаються їхні особисті цілі, вони будуть працювати гірше. Відтак, завдання-мінімум – узгодити 20 % співробітників. Це дасть відчутні результати організації і змусить інших співробітників прагнути потрапити в цю двадцятку [4].

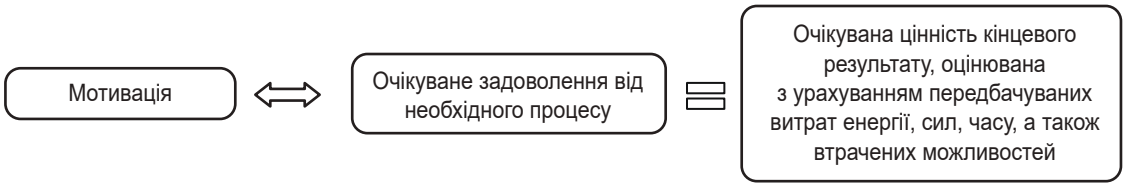

Рис. 1. **Мотивація праці** [4]

Помилкою багатьох керівників є уявлення про те, що всіх людей мотивує одне і те саме. Бувають ситуації, коли людина воліє отримувати високу оплату на нецікавій для неї роботі або працює за невеликі гроші, але в комфортному для себе оточенні. Ідеальний варіант, коли люди на улюбленій роботі отримують гідну платню.

Матеріальна мотивація – це оплата праці, бонуси і 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 становища працівники більше цінують грошові заохочення [5].

Існує також непряма матеріальна мотивація, до якої належать 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 тощо. Ефективна система соціальних пакетів, тобто додаткова система заохочення працівників, може стояти поряд 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 росту до корпоративів. Вона не передбачає видачу співробітникам готівкових коштів, але це аж ніяк не означає, що компанія не повинна вкладати фінансові кошти в реалізацію нематеріальної мотивації. До нематеріальної мотивації належать: кар'єрний ріст, відрядження, гнучкий графік роботи, усна або письмова подяка керівництва, можливість підвищення кваліфікації, затишна робоча обстановка, корпоративні заходи [6].

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 сприяє підвищенню продуктивності праці працівників, скороченню плинності кадрів у компанії. Підприємство для своєї успішної діяльності має потребу не тільки у професійних співробітниках, але й у справжній команді однодумців [7]. Керівник прагне узгодити цілі окремого співробітника і цілі організації, тобто зробити так, щоб система мотивації будувалася за наступним принципом: при досягненні цілей організації досягаються цілі окремих особистостей. Під час праці враховуються інтереси обох сторін. Виходячи з цього, було запропоновано взаємозв'язок економічних і соціальних інтересів підприємства і персоналу у схемі, зображеній на рис. 2.

Щоб створити ефективну систему мотивації, керівництву необхідно спочатку зібрати інформацію про справжні потреби співробітників. У цих цілях можна використовувати піраміду потреб Абрахама Маслоу [10]. Важливо визначити, які потреби для співробітників даної компанії є провідними, і на основі отриманих даних у подальшому вже розробляти систему мотивації.

Фізіологічні потреби. Якщо для співробітника важлива ця група, то необхідно забезпечити йому комфортний рівень заробітної плати.

Потреба в захисті і безпеці. Для таких людей важливо організувати доброзичливу атмосферу в колективі.

Соціальні потреби. Для робітників даної категорії важливо отримувати підтримку від колег та керівництва. Для другої і третьої ступені є характерними елементи нематеріальне стимулювання.

Потреба в повазі і самоповазі. Цих робітників 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].

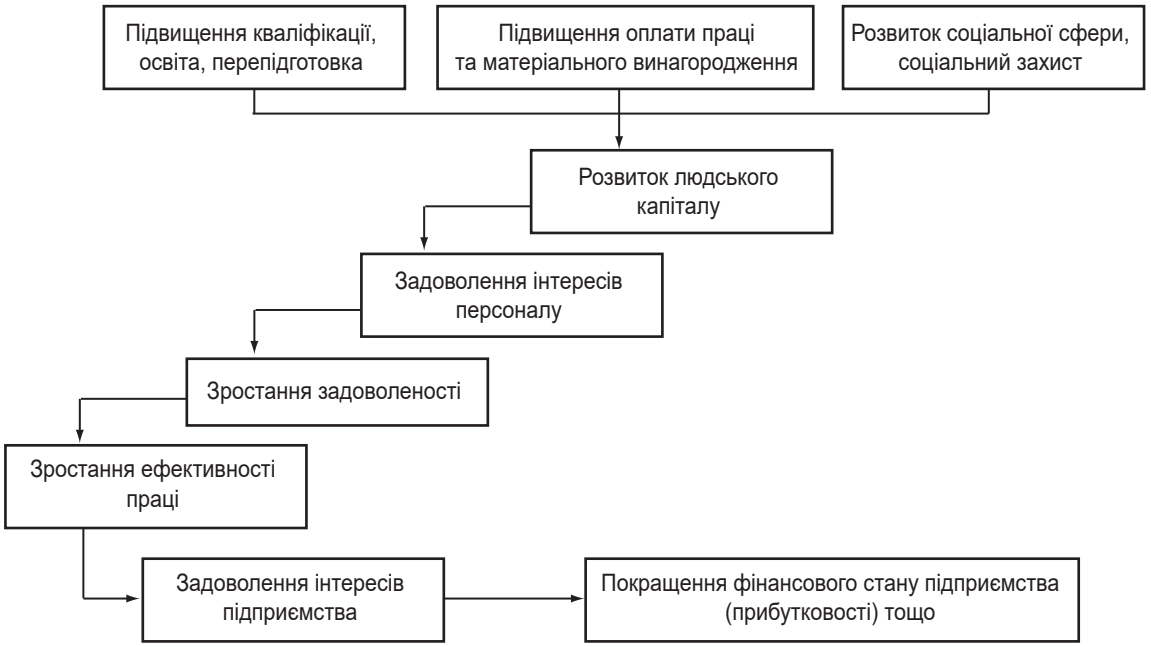

Рис. 2. **Взаємозв'язок економічних і соціальних інтересів підприємства і персоналу** [3, 8]

Коли керівник при створенні мотивації грунтується на останніх двох ланках піраміди Маслоу, то 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 всією 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 сама собою підводить до третього пункту – люди хочуть не тільки виконувати завдання, але й брати участь у процесі прийняття рішень і в процесі їх обговорень. Це дарує їм відчуття причетності до успіху, що дуже сприяє зростанню лояльності та мотивації.

Система мотивації персоналу в сучасній інтерпретації показує нематеріальні і матеріальні 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 Ляліна Н. С.

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 посібник. Київ: Професіонал, 2005. 576 с. **3.** Развитие системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала предприятия. URL: http://www.dissercat.com/content/. **4.** Стимул до праці. URL: http://www.pro-persona.ru/. **5.** Яковлєв Р. Реформування оплати праці, відродження її основних функцій. *Людина і праця.* 2004. № 7. **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. Харків, 2008. 20 с. **8.** Дороніна М. С., Сасіна Л. О., Лугова В. М. та ін. Механізм мотивації управлінського персоналу: наукове видання. Харків: АдвАтм, 2009. 240 с. **9.** Маслоу А. Маслоу о менеджменте /пер. с англ. СПб.: Питер, 2003. 416 с. **10.** Материальная и нематериальная мотивация сотрудников. URL: http://stafficity.ru/.

ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МАШИНОБУДІВНОЇ ГАЛУЗІ

УДК 338.45:621

Кобозєва К. В.

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

Анотація. *У статті проаналізовано діяльність машинобудівної галузі України, проведено дослідження сучасного стану й особливостей розвитку вітчизняного машинобудування. В результаті проведеного аналізу визначено тенденції та перспективи розвитку машинобудування.*

Ключові слова: *промисловість, машинобудування, перспективи, стан галузі.*

Аннотация. *В статье проанализирована деятельность машиностроительной отрясли Украины, проведено исследование современного состояния и особенностей развития отечественного машиностроения. В результате проведенного анализа определены тенденции и перспективы развития машиностроения.*

Ключевые слова: *промышленность, машиностроение, перспективы, состояние отрасли.*

Annotation. *The article analyzes the activities of machine-building detachments of Ukraine, conducted a study of the current state and features of the development of domestic machine building. As a result of the analysis, trends and prospects for the development of machine-building have been determined.*

Keywords: *industry, machine building, prospects, state of the industry.*

Перспективи розвитку промисловості України нерозривно пов'язані з рівнем розвитку машинобудівного комплексу країни, головним завданням якого є забезпечення всіх галузей народного господарства високоефективними машинами та обладнанням. На даний час машинобудування вважається однією з найпроблемніших галузей промисловості України.

Метою статті є дослідження тенденцій і перспектив розвитку машинобудівної галузі в Україні.

Діяльність машинобудівної галузі промисловості України досліджувало багато вітчизняних та іноземних науковців, зокрема: Л. Амоша, Ю. Короткий, Т. Кузь, А. Половінкін та інші [1–3; 5].

Частка машинобудування в структурі промисловості України є недостатньою як для країни, що позиціонує себе індустріально розвинутою державою [1]. Якщо в 1991 р. частка машинобудування в структурі промисловості складала понад 30 %, то в 2016 р. вона складає 6,1 %, що є, на наш погляд, основною причиною відставання української промисловості за технічним рівнем від промислово розвинутих країн світу. Так, в економічно розвинених країнах частка машинобудівних виробництв складає від 30 до 50 % загального обсягу випуску промислової продукції [2].

Обсяг реалізованої промислової продукції в Україні у грошовому вимірі з 2014 р. має тенденцію до зростання, що зображено на рис. 1. У 2016 р. обсяг реалізованої промислової продукції зріс на 48,99 % порівняно з 2014 р., але варто зауважити, що збільшується не кількість в одиницях, а вартісна оцінка, і в цій тенденції відіграють значну роль інфляційні процеси. У 2013 р. індекс цін складав 1,017, у 2016 р. – 1,357. Обсяг реалізованої машинобудівної продукції у 2014 р. порівняно з 2013 р. знизився на 10,53 %, оскільки Україна втратила основний ринок збуту – Росію. А з 2015 р. має позитивну тенденцію, тобто обсяг реалізованої продукції зріс на 13,03 %. Проте обсяг машинобудівної продукції у структурі промисловості значно скоротився з 10,3 % (2012 р.) до 6,1 % (2016 р.).

Складовими виробництва машинобудівної продукції є транспортні засоби та устаткування; електричне, електронне та оптичне устаткування та виробництво машин та устаткування. Починаючи з 2012 р. зафіксовані найгірші показники виробництва машинобудівної продукції. Найбільшу частку у структурі машинобудування складає виробництво транспортних засобів та устаткування – 38,04 %, а найменшу – виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування (29,73 %).

Зовнішня торгівля відіграє важливу роль в економіці України. Експорт машинобудівної продукції у останні роки зберіг тенденцію до зниження. За даними 2016 р., обсяг машинобудівної продукції, що експортується, складає 11,5 %, а імпорт – 27,6 %, тобто імпорт значно перевищує експорт, що негативно впливає на торговельний баланс. Машинобудівна продукція переважно поставляється до країн СНД, а імпорт – з країн ЄС. У структурі експорту машинобудівної продукції найбільш ємними позиціями є електричні машини та залізничні локомотиви, їх частка у 2016 р. складає 21,14 % та 23,55 %, що разом складає 44,69 %. А в структурі імпорту – 15,62 % та 27,89 % (разом 43,51 %).

© Кобозєва К. В., 2017

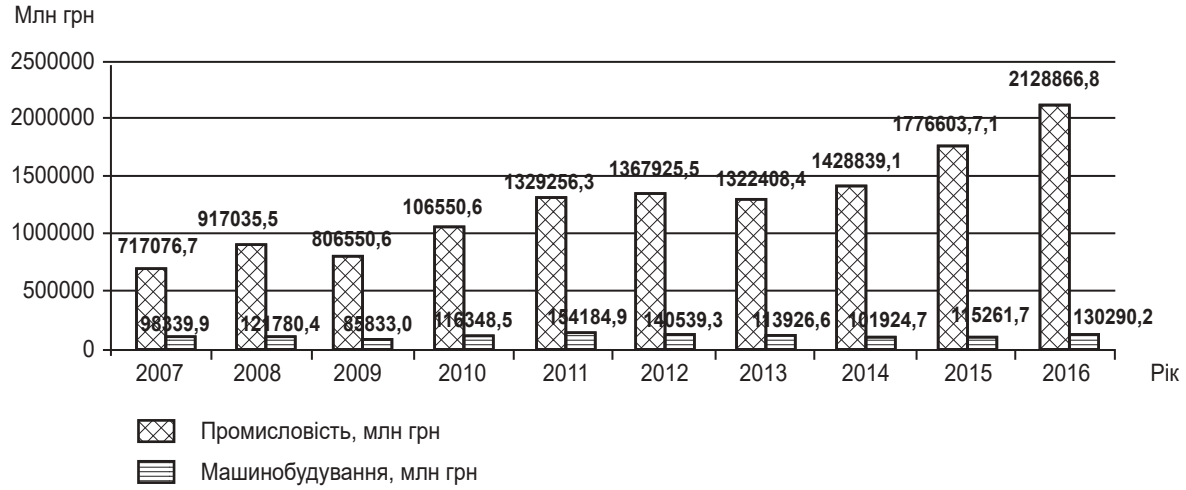

Рис. 1. **Обсяг реалізованої промислової та машинобудівної продукції 2007–2016 рр.** [3]

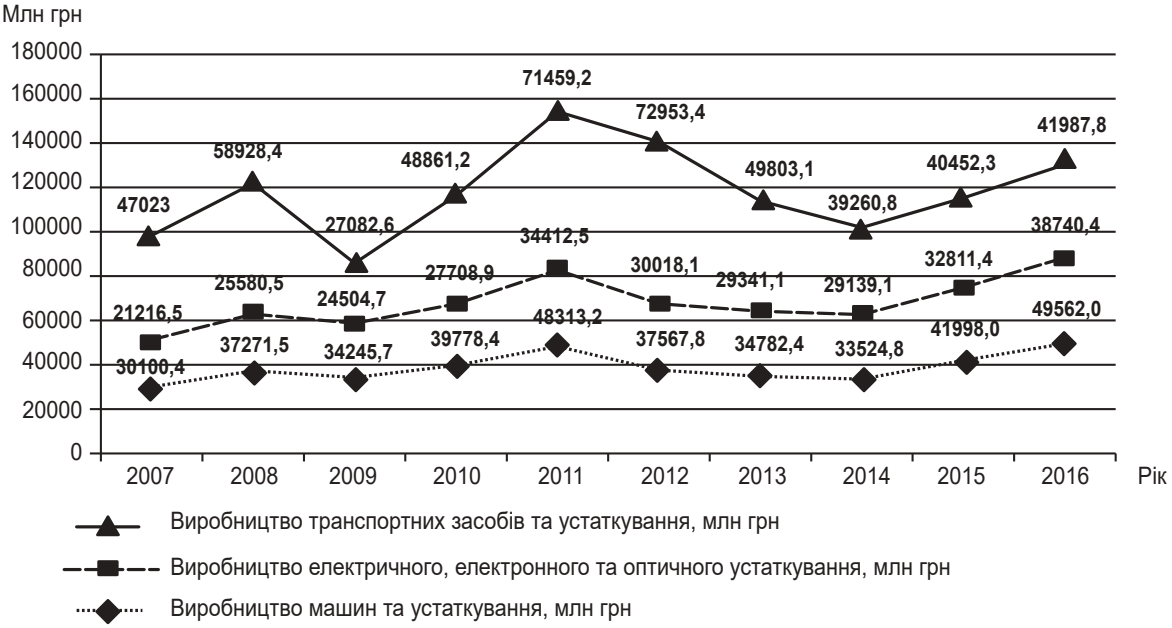

Рис. 2. **Обсяг реалізованої машинобудівної продукції за видами за 2007–2016 рр.** [3]

Рентабельність операційної діяльності підприємств машинобудування є важливим критерієм, що показує економічну ефективність виробництва. Рентабельність операційної діяльності підприємств машинобудування за січень – червень 2016–2017 рр. представлено у табл. 1 [3].

Таблиця 1

Рентабельність операційної діяльності підприємств машинобудування України за січень – червень 2016–2017 рр.

Галузь	Результати від операційної діяльності, млн грн		Витрати операційної діяльності, млн грн		Рівень рентабельності (збитковості), %	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
1	2	3	4	5	6	7
Машинобудування	5798,9	8039,6	68769,7	71952,3	8,4	11,2
Виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції	498,1	707	7356	4697,2	6,8	15,1
Виробництво електричного устаткування	751,7	816,6	11250,6	12400,4	6,7	6,6
Виробництво машин і устаткування, не віднесених до інших угруповань	2182,2	2140	24915,5	28406	8,8	7,5

Закінчення табл. 1

1	2	3	4	5	6	7
Виробництво автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів	2366,9	4376	25247,6	26448,7	9,4	16,5

З табл. 1 видно, що рентабельність операційної діяльності підприємств машинобудування має позитивну динаміку, і у 2017 р. за січень – червень вона склала 11,2 %, що на 2,8 % більше за 2016 р. Серед виробництва машинобудівної продукції найбільшу рентабельність має сегмент виробництва автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів і складає 16,5 %, а найменшу – виробництво електричного устаткування 6,6 %. Виробництво електричного устаткування та виробництво машин і устаткування, не віднесених до інших угруповань має тенденцію до зменшення з 6,7 % до 6,6 % та з 8,8 % до 7,5 % відповідно.

Але, як свідчить зарубіжний досвід провідних компаній, вкладання коштів у модернізацію та заміну основних засобів – необхідна умова зростання конкурентоспроможності підприємства та забезпечення якості продукції. А за офіційними даними Держкомстату, рівень зносу основних засобів усіх підприємств країни – 59,7 %, і вони вже не забезпечують ефективного та інтенсивного виробництва, а це, відповідно, призводить до великих виробничих витрат, тому мета має бути досягнута на основі перетворення машинобудівної продукції на конкурентоспроможну та високотехнологічну [4].

Так, наприкінці 2016 р. Уряд прийняв рішення про створення Національного комітету з промислового розвитку, який має стати механізмом вирішення проблем вітчизняної промисловості та створення передумов для вироблення конкурентного національного продукту. Розвиток машинобудівної промисловості потребує ряду конкретних заходів із боку держави, а не лише написання нічим фінансово не підкріплених довгострокових державних програм підтримки розвитку цієї галузі. За більш ніж 20 років в Україні було розроблено дев'ять державних програм розвитку вітчизняної машинобудівної промисловості, але жодна з вищеозначених програм реально не змогла допомогти вітчизняному машинобудівному комплексу, оскільки не передбачала чітко означених джерел фінансування [5].

Відповідно до «Середньострокового плану пріоритетних дій Уряду до 2020 року», перспективною метою є створення умов для притоку інвестицій у промисловість, запуск процесів модернізації виробництва та інфраструктури, створення передумов для розвитку і диверсифікації експорту, включення вітчизняних підприємств у світові ланцюги доданої вартості. А ключовими напрямами для досягнення зазначених цілей у 2017–2020 рр. є: розвиток промислового виробництва, а також інфраструктури, захист прав інвесторів та розвиток державно-приватного партнерства, зняття бар'єрів експорту для українських бізнесових кіл.

Отже, можна зробити висновок, що машинобудування відіграє визначальну роль у розвитку економіки України. Серед основних чинників, які гальмують розвиток машинобудування, слід виокремити: низький попит на продукцію українського машинобудування на зовнішньому ринку, зниження інноваційної активності підприємств, зношеність основних засобів. Для подолання цих проблем необхідно чітко визначити товарну номенклатуру з урахуванням потреб ринку та наукових напрацювань, створити умови доступного кредитування для промислових підприємств, застосувати політику протекціонізму на внутрішньому ринку. Також важливим є розширення ринку збуту та необхідність звертати особливу увагу на країни, які не є членами ЄС, та на внутрішній ринок. Все це потребує безпосередньої підтримки Уряду країни для перетворення моделі економіки України із сировинної на високотехнологічну та висококонкурентну.

Науковий керівник – докт. екон. наук, професор Фесенко І. А.

Література: 1. Кузь Т. А.Стратегічний розвиток машинобудування в Україні. *Галицький економічний вісник.* 2011. №1 (30). С. 35–43. **2.** Половинкин В. Н. Современное состояние и проблемы развития отечественного машиностроения. URL: http://www.proatom.ru/modules.php?name=News&file=article&sid=4639. **3.** Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: http://ukrstat.gov.ua/. **4.** Амоша Л. А. Промышленная политика Украины: концептуальные ориентиры на среднесрочную перспективу. *Экономика Украины.* 2009. 11. С. 44–48. **5.** Короткий Ю. В. Машинобудівна промисловість України: здобутки та перспективи. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету.* 2015. № 11. С. 117–120.

ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДІВ ОЦІНКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ДЛЯ ПОШУКУ ШЛЯХІВ ЇЇ ПІДТРИМАННЯ

УДК 65.9 (2) 240

Ковальова Г. Є.

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто поняття конкурентоспроможності та її значення для підприємства. Визначено сучасні методи оцінювання конкурентоспроможності, їх особливості, переваги, недоліки та основні шляхи підвищення конкурентоспроможності підприємств з урахуванням специфіки їхньої діяльності.*

Ключові слова: *конкурентоспроможність підприємства, чинники підвищення конкурентоспроможності, методи оцінки конкурентоспроможності, підприємство, конкуренти, конкурентоспроможність товару.*

Аннотация. *Рассмотрено понятие конкурентоспособности и ее значение для предприятия. Определены современные методы оценки конкурентоспособности, их особенности, преимущества, недостатки и основные пути повышения конкурентоспособности предприятий с учетом специфики их деятельности.*

Ключевые слова: *конкурентоспособность предприятия, факторы повышения конкурентоспособности, методы оценки конкурентоспособности, предприятие, конкуренты, конкурентоспособность товара.*

Annotation. *The concept of competitiveness and its importance for the enterprise are considered. Modern methods for assessing competitiveness, their features, advantages, shortcomings and the main ways to increase the competitiveness of enterprises, taking into account the specifics of their activities, are determined.*

Keywords: *enterprise competitiveness, factors of increasing competitiveness, methods for assessing competitiveness, enterprise, competitors, competitiveness of the goods.*

У сучасних умовах економічного розвитку вирішення проблем із забезпеченням конкурентоспроможності займає найважливішу частину діяльності підприємства. Сьогодні неможливо досягти успіху в підприємництві, якщо суб'єкт господарювання не буде розраховувати ефективність свого розвитку, не накопичувати постійно дані про власні перспективи та можливості, про стан ринків, не оцінювати місце конкурентів на ньому та не проводити аналіз конкурентоспроможності своєї фірми.

Дослідженню конкурентоспроможності підприємства та шляхів її підвищення присвячено праці багатьох вітчизняних і зарубіжних учених, зокрема: Т. Науменко, Н. А. Чумакової [1], Г. Волинського [2], А. Бексултанової [3], Ф. Котлера [4] та інших.

Мета статті полягає в аналізі існуючих методів оцінки конкурентоспроможності підприємства та виявленні основних шляхів її підвищення.

Конкурентоспроможність підприємства – це перевага стосовно інших підприємств даної галузі всередині країни і за її межами [1]. Коли підприємство має високу конкурентоспроможність, це супроводжується задоволеністю і бажанням споживачів повторно купувати продукцію даної фірми, відсутністю претензій до фірми як з боку держави в особі податкових органів, суспільства в цілому, власників і контрагентів.

Конкурентоспроможність підприємства є головним чинником успіху, а конкурентоспроможність товару передбачає поєднання якості, ціни, дизайну. У зв'язку з цим, одним із головних показників конкурентоспроможності підприємства, особливо для виробника, є конкурентоспроможність його продукції.

Забезпечення конкурентоспроможності підприємства залежить від виконання таких умов: правильного розуміння переваг споживачів; знання правил та культури ведення бізнесу в окремо взятій країні; знання рівня конкурентоспроможності в галузі; внесення у свій продукт змін і модифікацій відповідно до смаків і традицій споживачів; урахування особливостей каналів розподілу; правильний вибір способу проникнення на ринок; облік культурних, політичних, технологічних, екологічних і юридичних особливостей [4].

Сьогодні в умовах економіки, що розвивається, на ринку товарів і послуг існує велика кількість одноманітних підприємств, які конкурують одне з одним, і, щоб триматися на ринку, необхідно постійно вдосконалюватися, тобто мати якусь перевагу порівняно з іншими підприємствами. Кожне підприємство повинно розвиватися, підвищувати свою конкурентоспроможність.

© Ковальова Г. Є., 2017

Існують загальні шляхи підвищення конкурентоспроможності підприємства, втім, щоб запропонувати шляхи підвищення конкурентоспроможності певного підприємства, необхідно добре уявляти зовнішнє середовище, в якому працює підприємство, фактори, мати чітке уявлення про внутрішнє середовище підприємства.

Для того, щоб підприємство мало змогу розробити шляхи, які б підвищили його конкурентоспроможність, необхідно оцінити діяльність підприємства та порівняти свою діяльність із іншими підприємствами. Діяльність підприємства можна оцінити за допомогою багатьох методів, зокрема методу, що базується на оцінюванні конкурентоспроможності продукції підприємства; методу, заснованого на теорії ефективної конкуренції; інтегрального методу; методу самооцінювання діяльності; методу, що базується на аналізі порівняльних переваг підприємств-конкурентів та інших. Характеристика, переваги та недоліки всіх методів наведені в табл. 1 (узагальнено автором).

Таблиця 1

Методи оцінки конкурентоспроможності підприємства

Назва методу	Зміст методу	Переваги	Недоліки
Метод, що базується на оцінюванні конкурентоспроможності продукції підприємства	Оцінювання рівня конкурентоспроможності, виходячи зі споживчої цінності виробленої продукції	Ураховує найбільш важливий критерій – конкурентоспроможність товару	Обмежене уявлення щодо переваг і недоліків у роботі підприємства
Метод, що базується на аналізі порівняльних переваг підприємств-конкурентів	Метод базується на порівняльних перевагах, що дають змогу забезпечити відносно нижчі витрати виробництва порівняно з конкуруючою галуззю чи підприємством	Метод достатньо простий у використанні	Не дає змоги зробити цілісні висновки про рівень конкурентоспроможності
Метод, заснований на теорії ефективної конкуренції	Зіставлення показників стану підприємства з показниками підприємств конкурентів і середньогалузевими показниками	Допомагає виявити сильні та слабкі сторони одного підприємства відносно до іншого	Досить складно зібрати всю необхідну інформацію; трудомісткі розрахунки
Інтегральний метод	Включає в себе два елементи-співмножники: критерій, що відображає ступінь задоволення потреб споживача та критерій ефективності виробництва	Простота, наочність, дає змогу отримати однозначні оцінки конкурентних позицій виробника	Може бути застосованим лише для оцінювання конкурентоспроможності монопродуктових підприємств
Метод самооцінювання діяльності	Виставляється експертна оцінка основних сфер підприємства. Далі виводиться загальна оцінка діяльності. Отримана оцінка має бути зіставлена з попередньою оцінкою	Дає можливість розробити відносно простий інструмент для регулярного оцінювання діяльності будь-якої організації	Необхідність залучення до процесу оцінювання діяльності представників усіх підрозділів підприємства

Розглянувши дані методи оцінки конкурентоспроможності, можна сказати, що жоден із методів не охоплює всі аспекти діяльності підприємства. Кожен метод має свої особливості, переваги та недоліки, тобто висновок за окремим методом не є об'єктивним, і необхідно враховувати всі нюанси роботи підприємства.

Використання методів відбувається в специфічних умовах окремого підприємства, тому їх застосування дозволяє виявити ті аспекти, які більшою мірою впливають на успішність його функціонування. Для підвищення конкурентоспроможності підприємства необхідно звертати увагу на обдумане, зважене і кваліфіковане управління виробництвом з урахуванням саме специфічних умов, а також на розробку і реалізацію зовнішньої і внутрішньої конкурентоспроможної політики підприємств [2].

При розробці конкурентної політики необхідно враховувати такі чинники підвищення конкурентоспроможності підприємства та спрямовувати зусилля саме на їх розвиток: збільшення обсягу випуску товарів і послуг на ринку, при якому забезпечується беззбиткова діяльність підприємства; поліпшення якості продукції; зменшення витрат; сприяння постійному навчанню і перепідготовці кадрів; використання концепції бенчмаркінгу.

Так, наприклад, у сфері послуг основними чинниками, які сприятимуть підвищенню конкурентоспроможності, можуть бути: поліпшення якості обслуговування клієнтів, використання яскравої реклами про товар або послугу, місцеположення підприємства, а також спектр послуг, які надає підприємство. Так, підприємства сфери послуг пропонують використання дисконтних карт, за допомогою яких вони приваблюють клієнтів, тобто пропонують їм додаткові бонуси та знижки. У сфері виробництва основними чинниками підвищення конкурентоспроможності є збільшення обсягу конкурентоспроможної продукції, поліпшення її якості, вдосконалення обладнання та перепідготовка кадрів, дієва реклама. Наприклад, виробники автомобілів при реалізації товару надають безко-

штовні сертифікати на обслуговування у СТО, сезонну заміну шин, великий гарантійний термін та післягарантійне обслуговування автомобіля тощо.

Відтак, дослідивши сучасні методи оцінювання конкурентоспроможності, можна зробити висновок, що на практиці управління має використовувати декілька методів, що якнайкраще дозволять дослідити ситуацію на ринку. Проаналізувавши чинники підвищення конкурентоспроможності, можна сказати, що на ефективну роботу підприємства впливає багато взаємопов®язаних чинників. А при оцінці конкурентоспроможності необхідно враховувати вплив якомога максимальної кількості чинників, бо лише всі вони у сукупності дадуть найкращій результат роботи підприємства. Тому підприємству при оцінці своєї позиції на ринку перш ніж обрати метод оцінки конкурентоспроможності необхідно визначитися з переліком найбільш суттєвих аспектів, що визначають діяльність підприємства, та тими чинниками, які здійснюють найбільший вплив на конкурентний стан підприємства.

Науковий керівник – докт. екон. наук, професор Фесенко І. А.

Література: 1. Науменко Т. С., Чумакова Н. А. Экономический анализ: учеб. пособие. Краснодар; СПб.: Краснодар, 2012. С. 38–42. **2.** Волынский Г. О конкурентних преимуществах в условиях глобализации. *Экономика Украины.* 2006. № 12. С. 68–72. **3.** Бексултанова А. И., Аслаханова С. А., Эскиев М. А. Проблемы повышения конкурентоспособности предприятия. *Молодой ученый.* 2015. № 21. С. 361–363. **4.** Котлер Ф. Маркетинг менеджмент/пер. с англ. под ред. Л. А. Волковой, Ю. Н. Каптуревского. СПб.: Питер, 2012. 752 с.

РОЛЬ СТАНДАРТИЗАЦІЇ ТА СЕРТИФІКАЦІЇ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА НА ЗОВНІШНІХ РИНКАХ

УДК 006.015.5

Ковтун В. А.

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

Анотація. *У статті визначено роль стандартизації та сертифікації в забезпеченні достатнього рівня конкурентоспроможності вітчизняних підприємств для виходу на зовнішні ринки. Розкрито переваги, які дають підприємствам сертифікація та стандартизація, а також зазначено можливі негативні наслідки.*

Ключові слова: *стандартизація, сертифікація, стандарт, сертифікат, конкурентоспроможність підприємства, зовнішній ринок.*

Аннотация. *В статье определена роль стандартизации и сертификации в обеспечении достаточного уровня конкурентоспособности отечественных предприятий для выхода на внешние рынки. Раскрыты преимущества, которые дают предприятиям сертификация и стандартизация, а также указаны возможные негативные последствия.*

Ключевые слова: *стандартизация, сертификация, стандарт, сертификат, конкурентоспособность предприятия, внешний рынок.*

Annotation. *The article defines the role of standardization and certification in ensuring a sufficient level of competitiveness of domestic enterprises for entering foreign markets. The advantages that give certification and standardization to enterprises are disclosed, and possible negative consequences are indicated.*

© Ковтун В. А., 2017

Keywords: *standardization, certification, standard, certificate, enterprise competitiveness, external market.*

Сьогодні, в умовах конкурентного ринку, коли всім підприємствам і організаціям надане право самостійного виходу на зовнішній ринок, вони зіштовхуються з проблемою оцінки якості та надійності своєї продукції. В умовах глобалізації підприємство, а також система і методи управління підприємством і, звичайно, вироблений підприємством товар або послуга мають відповідати міжнародному рівню. У зв'язку з цим, дослідження процесу виходу українських підприємств на зарубіжні ринки стає все більш актуальною проблемою, оскільки відбувається перенасичення деяких галузей внутрішнього ринку, тому українським підприємствам доцільно реалізовувати свою продукцію на зовнішніх ринках, де є попит на продукцію. Відповідність продукції міжнародним сертифікатам якості дає впевненість споживачам, що продукція є якісною.

У вітчизняній та зарубіжній літературі основні питання управління якістю на основі сертифікації та стандартизації продукції досліджено у працях багатьох таких учених, як: А. О. Болотніков [1], В. В. Добровольська [2], О. В. Загуменна [3], В. О. Кислицин [4] та інші.

Метою статті є визначення ролі стандартизації та сертифікації для управління якістю продукції та підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств на зовнішніх ринках.

Сьогодні, коли споживач може вибирати з величезного числа пропонованих товарів і послуг, однією з найважливіших детермінант існування і розвитку підприємства на ринку є якість пропонованих йому виробів або послуг. Якість є одним із основних факторів, що впливають на вибір споживача при придбанні продукту, тому виробники мають приділяти якомога більше уваги категорії «якість». Стандартизація і сертифікація є необхідними та вагомими інструментами управління якістю продукту, робіт і послуг підприємства, які за допомогою свого взаємозв'язку здатні здійснювати вагомий вплив на виробничі процеси підприємства.

Якщо ж підприємство прагне до завоювання міжнародного ринку, тоді його продукція має відповідати міжнародним стандартам якості і мати сертифікат відповідності системі якості міжнародному стандарту ISO 9001. Відповідність системи управління якістю на підприємстві міжнародного стандарту ISO 9001 передбачає зміну організаційної структури підприємства, перестроювання всіх етапів виробничого циклу: від проектування продукції до її збуту.

Абревіатуру ISO (ІСО) давно сприймають як синонім гарантії високої якості. Проте споживач не завжди обізнаний про переваги продукції підприємства, що сертифіковане за стандартами ISO.

Стандартизація – це діяльність, спрямована на встановлення норм, правил і вимог до товарів і послуг з метою захисту інтересів споживачів і держави з питань якості, забезпечення безпеки для життя і здоров'я людей, збереження навколишнього середовища [1]. Стандарт – нормативний документ із стандартизації, розроблений зазвичай на основі згоди, що характеризується відсутністю заперечень по суттєвим питанням у більшості зацікавлених сторін та затверджений визнаним органом (або представником), в якому можуть установлюватися для загального і багаторазового використання правила, загальні принципи, характеристики, вимоги та методи, що стосуються певних об'єктів стандартизації (продукт, послуга), і який спрямований на досягнення оптимального ступеня впорядкування у певній галузі [1].

Сертифікація – це процес випробувань товару на відповідність стандартним вимогам під час його реалізації. Це визначення було розроблено спеціальним комітетом із питань сертифікації Міжнародної організації зі стандартизації (ІСО). Сертифікат – документ, який засвідчує, що на підприємстві випускається продукція, яка відповідає всім вимогам стандарту [2].

До основних завдань стандартизації та сертифікації відносять:

1) забезпечення взаєморозуміння між розробниками, виробниками, продавцями і споживачами;

2) установлення оптимальних вимог до якості продукції;

3) установлення вимог щодо сумісності продукції і комплектуючих деталей виробів та їх уніфікації;

4) створення системи нормативної документації, що включає такі документи, як стандарти, технічні умови, методичні рекомендації, положення, правила та інші матеріали.

ISO – це абревіатура, яка походить від англомовної назви Міжнародної організації зі стандартизації (International Organization for Standardization). Міжнародна організація зі стандартизації розробляє стандарти, дотримання яких гарантує, що продукти та послуги є безпечними, надійними й якісними, а виробничі процеси побудовано на використанні максимально ефективних ресурсів із мінімальним впливом на навколишнє середовище [3].

Важливою проблемою для українських підприємств є доведення діючих систем якості до рівня відповідності вимогам міжнародних стандартів ISO. Можна виокремити наступні основні етапи вирішення даної проблеми:

1-й етап. Організація робіт з удосконалення діючої на підприємстві системи якості.

2-й етап. Дослідження виробництва конкретної продукції та аналіз існуючої (діючої) нормативно-технічної документації з якості.

3-й етап. Розроблення комплексного проекту створення системи якості підприємства згідно з вимогами міжнародних стандартів ІСО серії 9000. Цей етап передбачає формування документальної частини системи якості за всіма напрямами її створення.

4-й етап. Практична реалізація та апробація елементів системи якості.

5-й етап. Підготовка системи якості підприємства до її сертифікації і проведення самої сертифікації та стандартизації продукції.

Сертифікація системи якості підприємства на її відповідність вимогам міжнародних стандартів ISO серії 9000 здійснюється спеціальними міжнародно визнаними аудиторськими фірмами, які визначені Міжнародною організацією стандартизації ISO та її відповідним комітетом СЕРТИКО ISO. Отримання підприємством сертифікатів міжнародного зразка дає йому право на реалізацію продукції майже у 100 країнах світу, що є членами ISO [4].

Наявність діючого на підприємстві сертифікату ISO дає впевненість у безпеці продукції, яку купує споживач. Ці загальноприйняті стандарти визначають виробничі характеристики й норми, згідно з якими мають виготовлятися товари та надаватися послуги. Саме завдяки стандартизації споживач може бути впевнений у належній якості продукції та її екологічності.

У розробці стандартів беруть участь не лише виробники продукції та постачальники послуг, але й обов'язково споживачі різних країн. Це означає, що продукти, які зійшли з конвеєрів сертифікованих підприємств, виготовлено з повним урахуванням усіх вимог покупців [5].

Таким чином міжнародна стандартизація та сертифікація дають упевненість зовнішнім споживачам у тому, що продукція є якісною та відповідає за забезпечення безпеки для життя та здоров'я зовнішніх споживачів. Стандартизація сприяє усуненню технічних бар'єрів для виробництва продукції, оскільки відбувається врахування сучасних досягнень науки і техніки для виробництва продукту. Доцільність стандартизації та сертифікації товару обумовлена цілою низкою чинників, основними з яких є:

1) зменшення витрат на виробництво і продаж товару, зважаючи на збільшення масовості виготовлення виробів;

2) скорочення витрат на фізичний розподіл товару на зовнішніх ринках;

3) зменшення витрат на маркетинг завдяки можливій стандартизації комплексу міжнародного маркетингу;

4) створення сприятливих умов для безперервного й ефективнішого постачання комплектуючими виробами і вузлами їх споживачів у різних країнах;

5) формування прихильності споживачів до товару і способів його споживання;

6) спрощення процесу управління виробництвом і продажу товару.

Втім, разом із позитивними чинниками використання стандартизації та сертифікації товару можна відзначити і деякі негативні наслідки. Основним із них можна вважати той факт, що, здійснюючи стандартизацію товару, фірма не завжди може врахувати всі запити конкретних споживачів окремих країн і цільових ринків, а відтак, і не може вповні використовувати свої маркетингові можливості.

Отже, у статті визначено роль стандартизації та сертифікації в забезпеченні достатнього для виходу вітчизняних підприємств на зовнішні ринки рівня конкурентоспроможності. Розкрито переваги, які дають підприємствам сертифікація та стандартизація, а також зазначено можливі негативні наслідки. За результатами дослідження можна зробити висновок, що доведення діючих систем якості до рівня відповідності вимогам міжнародних стандартів ISO підвищить конкурентоспроможність вітчизняних підприємств на зовнішніх ринках.

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

Література: 1. Болотніков А. О. Стандартизація та сертифікація товарів та послуг: навч. посібник. Київ: МАУП, 2005. 144 с. **2.** Добровольська В. В. Правові засади стандартизації та сертифікації в Україні. *Актуальні проблеми держави і права:* зб. наук. праць 2008. Вип. 38. 340 с. **3.** Загуменна О. В. Роль стандартизації у підвищенні якості продукції. *Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих учених:* зб. наук. праць. 2006. 244 с. **4.** Кислицин В. О. Розвиток систем управління якістю на підприємстві: монографія. Донецьк: НАН України; Ін-т економіки промисловості, 2009. 188 с. **5.** Портер М. Е. Стратегии конкуренции: учеб. пособие/пер. с англ. под ред. Я. В. Заблоцкого. М.: Вильямс, 2008. 495 с.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЕКЛАМНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УДК 346.7:659.1

Кожемякина А. Д.

Студент 4 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *В данной статье рассмотрены такие различные маркетинговые компоненты рекламной деятельности, как сферы коммуникации и практической интеграции в экономическую сферу. Проанализированы различные подходы понимания учеными понятия «реклама».*

Ключевые слова: *реклама, конкуренция, товар, услуги, правовые аспекты, законодательство, маркетинг.*

Анотація. *У даній статті розглянуто такі різні маркетингові компоненти рекламної діяльності, як сфери комунікації та практичної інтеграції в економічну сферу. Проаналізовано різні підходи розуміння вченими поняття «реклама».*

Ключові слова: *реклама, конкуренція, товар, послуги, правові аспекти, законодавство, маркетинг.*

Annotation. *In this article, we consider such various marketing components of advertising activities as spheres of communication and practical integration into the economic sphere. Different approaches to understanding by scientists the concept of "advertising" are analyzed.*

Keywords: *advertising, competition, goods, services, legal aspects, legislation, marketing.*

В информационном обществе, характерной особенностью которого является динамичное развитие новых коммуникационных технологий, происходят интенсивные изменения, которые зачастую не осознаются и не замечаются в то время как их последствия проявляются во многих сферах. Немаловажную роль в этом играют рекламные коммуникации, которые активно влияют на духовное развитие личности и общества, формирование ценностных ориентиров человека.

Анализируя различные подходы ученых к пониманию термина «реклама», можно прийти к выводу об отсутствии однозначного определения данной категории. Некоторые трактуют это понятие с позиции только информации, другие – с позиции маркетинговых коммуникаций, третьи – с позиции средств стимулирования сбыта продукции и формирования спроса на нее.

Однако, во всех этих определениях явно прослеживаются черты, характерные именно для рекламы, в отличие от многих других способов маркетинговой деятельности. Так, к существенным чертам рекламы можно отнести:

1. Реклама – всегда затратная форма передачи информации.

2. «Неличное предоставление информации» означает, что производитель предлагает свой товар через посредническое звено, например, средства массовой информации.

3. Реклама всегда имеет целью стимулирование спроса на товары и услуги, о которых она сообщает потенциальным покупателям.

4. Во всех определениях рекламы делается акцент на понятие «точно установленный заказчик». Это означает, что в рекламе, помимо сообщения о продукте, обязательно содержится информация о том, кто его предлагает, а также название фирмы и ее адрес или телефон, то есть сведения, по которым покупатель сможет легко найти рекламируемый товар или непосредственно связаться с фирмой.

Наиболее полное определение рекламы, отражающее современную точку зрения на роль рекламы в жизни общества, представлено И. Я. Рожковым. Так, И. Я. Рожков под рекламой понимает вид деятельности либо произведенную в ее результате информационную продукцию, реализующую сбытовые или иные цели промышленных и сервисных предприятий, общественных организаций или отдельных лиц путем распространения оплаченной ими и идентифицирующей их информации, сформулированной таким образом, чтобы оказывать усилие, направленное воздействие на массовое или индивидуальное сознание с целью вызвать определенную реакцию выбранной аудитории [1].

Согласно ст. 1 Закона Украины «О рекламе» [2], реклама – это информация, распространенная любым способом, в любой форме и с использованием любых средств, адресованная непосредственному кругу лиц и направ-

© Кожемякина А. Д., 2017

ленная на привлечение внимания к объекту рекламирования, формирование или поддержание интереса к нему и его продвижение на рынке.

Как видно из этого определения, реклама как сфера коммуникации и как практическая деятельность не только жестко интегрирована в систему маркетинга и включает в себя все маркетинговые компоненты (товар, идеи, начинания), но и обозначает взаимодействие субъектов правоотношений по поводу собственно маркетинговых задач. По мнению Ф. Котлера [3], реклама «представляет собой неличные формы коммуникации, осуществляемые через посредство платных средств распространения информации, с четко указанным источником финансирования».

Реклама является каналом распространения информации на рынке, а также предпосылкой обратной связи с ним. Вот почему с учетом того, что реклама представляет собой неотъемлемую часть системы маркетинга, возникает необходимость рассмотреть ее функции, механизм взаимодействия с другими элементами системы, определить место рекламы в их иерархии, а значит, найти пути оптимального управления рекламной деятельностью.

Вместе с тем нельзя игнорировать тот факт, что реклама как сфера общественной деятельности является одним из экономико-правовых институтов современного общества, которое задает известные параметры (правовые нормы и критерии) существования этого института.

Государство является регулятором рекламной деятельности, выполняя две задачи: защищает потребителя от недостоверной рекламы, с одной стороны, и способствует жесткой конкуренции в рекламном бизнесе, наказывая нарушителей, с другой. Основным инструментом осуществления государственного контроля над рекламной деятельностью является законодательная база. Правовые нормы могут носить характер разрешения или запрета. Запрещающие положения законодательных актов фиксируют конкретные формы ответственности рекламодателей за их нарушения. Нарушение законов в рекламной деятельности влечет за собой ответственность, которая определяется соответствующими законами или нормативными актами. Государство защищает потребителя и регулирует взаимоотношения конкурентов в их рекламной деятельности.

Особое внимание государство уделяет регулированию деятельности рекламодателей, связанных с товарами, представляющими опасность для потребителя. Это медицинские препараты и оборудование, фармацевтические и косметические, некоторые пищевые товары. Государственные органы осуществляют контроль над содержанием текста, наличием положительного отзыва специальной экспертизы, а в ряде случаев – документального доказательства. Текст рекламного объявления для таких товаров должен соответствовать утвержденным стандартам и спецификациям. В этом случае нельзя ссылаться на авторитеты или продавать товары под другим названием. Отсутствие необходимых государственных норм рассматривается как факт грубого нарушения рекламодателем законов и влечет правовые санкции.

Рекламные отношения представляют собой не просто часть маркетинговых коммуникаций, но и такие отношения между субъектами рекламной деятельности, которые способствуют наилучшему удовлетворению разумных потребностей, воспитанию эстетических вкусов, утверждая правовую культуру, основанную на законах и традициях. Осуществляя правовой механизм рекламы, государство реализует одну из основных своих функций – наиболее полное удовлетворение потребностей населения в различных товарах и услугах. Именно поэтому в рекламных сообщениях нельзя использовать преувеличенные данные о качестве товаров, выдавать фальсифицированный товар за полноценный и пр.

Реклама как социальный институт представляет собой совокупность однородных, взаимосвязанных по формам и методам воздействия на потребителя действий, которая приводит к определенному результату – желанию в чем-либо участвовать, что-либо приобрести. Реклама как социальный институт обнаруживает себя в этом виде благодаря организационной структуре, принципам построения и многим другим атрибутам институционализации. Система рекламы включает в себя различные инструменты и методы воздействия, которые ставят свой задачей вызвать у рекламополучателя желание приобрести товар или воспользоваться услугой. В основу правового регулирования положен принцип юридического равенства, который снимает проблему установления правовой основы для всех граждан, обеспечивая принцип свободы выбора в полном объеме.

Закон «О рекламе» регулирует отношения, связанные с производством, распространением и потреблением рекламы на территории Украины [2].

Законом установлены определенные ограничения по содержанию рекламы, по времени и смыслу ее размещения. Существуют такие, как:

1. Прибегать к дискриминационным утверждениям по признакам происхождения, социального и имущественного положения, расовой и национальной принадлежности, пола, образования, языка, вероисповедания, характера занятий, места жительства и других обстоятельств. Запрещается также дискредитировать продукцию других фирм (лиц).

2. Представлять сведения или призывать к действиям, которые противоречат действующему законодательству, наносят или могут нанести ущерб окружающей среде, здоровью или жизни людей, а также побуждают к пренебрежению средствами безопасности.

3. Использовать средства и технологии, которые непосредственно влияют на подсознание потребителя.

4. Использовать или имитировать изображение Государственного герба, Государственного флага и звучание Государственного гимна Украины, изображение государственных символов других государств и международных организаций, а также официальные названия государственных органов Украины, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

5. Рекламировать продукцию, подлежащую обязательной сертификации, или продукцию, производство или реализация которой требуют специального разрешения (лицензии), при отсутствии таких.

6. Помещать изображение любого физического лица или использовать его имя без его согласия.

7. Имитировать (копировать или наследовать) художественное решение, текст, изображение, музыкальные или звуковые эффекты, используемые в рекламе другой продукции, если иное не предусмотрено законодательством Украины об авторском праве и смежных правах.

8. Использовать бесплатные номера телефонов милиции, скорой медицинской помощи, пожарной охраны и других аналогичных служб для рекламы и т. д.

Проанализировав различные правовые аспекты рекламной деятельности, можно прийти к выводу, что государство защищает потребителей от недобросовестной рекламы на уровне законодательных актов в соответствии с их функциональной значимостью и потребностью: информационной, экономической, социальной, просветительной, этической. С одной стороны, реклама представляет собой сферу коммуникации, а в практической деятельности жестко интегрирована в систему маркетинга и включает в себя все маркетинговые компоненты (товар, идеи, начинания), обозначая взаимодействия субъектов отношений по поводу маркетинговых задач, одновременно представляя экономико-правовой институт современного общества.

Научный руководитель – старший преподаватель Перепелица И. К.

Литература: 1. Реклама. Повні уроки. URL: http://school.xvatit.com/index.php?title=Реклама.Повні_уроки. **2.** Про рекламу: Закон України від 03.07.1996 р. № 270/96-ВР. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/270/96-вр. **3.** Котлер Ф. Реклама. Основы маркетинга. URL: http://polbu.ru/kotler_marketing/ch63_i.html.

СТРАТЕГІЧНИЙ АНАЛІЗ СЕРЕДОВИЩА ПІДПРИЄМСТВА

УДК 65.014

Кондрашенко С. В.

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

Анотація. *Розглянуто теоретичні аспекти застосування методів стратегічного аналізу для формування стратегії підприємства, що займається розробкою програмного забезпечення. Проведено аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища діяльності підприємства ТОВ «Експерт з інформаційних технологій».*

Ключові слова: *стратегія, стратегічний аналіз, організація, підприємництво, PEST-аналіз, SWOT-аналіз.*

© Кондрашенко С. В., 2017

Аннотация. *Рассмотрены теоретические аспекты применения методов стратегического анализа для формирования стратегии предприятия, которое занимается разработкой программного обеспечения. Проведен анализ внешней и внутренней среды деятельности предприятия ООО «Эксперт по информационным технологиям».*

Ключевые слова: *стратегия, стратегический анализ, организация, предпринимательство, PEST-анализ, SWOT-анализ.*

Annotation. *The theoretical aspects of the application of the methods of strategic analysis for the formation of the strategy of an enterprise that deals with the development of software are considered. The analysis of external and internal environment of activity of the enterprise "Expert on information technologies" is carried out.*

Keywords: *strategy, strategic analysis, organization, entrepreneurship, PEST-analysis, SWOT-analysis.*

Для забезпечення ефективної діяльності підприємства, що займається розробкою програмного забезпечення у сучасних умовах, необхідна чітка стратегія його розвитку, бо важко розвивати підприємство, якщо немає чіткого розуміння кінцевої мети діяльності підприємства. При цьому зміни та основні тенденції у внутрішньому та зовнішньому середовищі функціонування суб'єкту господарювання також повинні враховуватись для розробки кінцевої стратегії. Несподівані зміни в макросередовищі та мікросередовищі потребують швидкої й адекватної реакції підприємства для підтримки та посилення своєї конкурентоспроможності й забезпечення стабільного розвитку. Виявлення сильних і слабких сторін підприємства, його потенціальних загроз і можливостей, а також оцінка основних факторів впливу на діяльність підприємства дають можливість зробити адекватний стратегічний аналіз, а також спроектувати шлях розвитку підприємства.

Для цього можуть бути застосовані такі методи стратегічного аналізу, як SWOT-аналіз – інструмент, що допомагає виявити та створити структуру слабких і сильних сторін підприємства, а також його потенційні можливості та загрози, та PEST-аналіз, що призначений для виявлення політичних, економічних, соціальних і технологічних аспектів зовнішнього середовища, які впливають на ділову активність підприємства [1].

Метою написання статті є проведення стратегічного аналізу діяльності підприємства, що займається розробкою програмного забезпечення за допомогою використання методів SWOT-аналізу та PEST-аналізу, виявлення факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, що впливають на діяльність підприємства, а також загроз і можливостей для його функціонування.

Вивченням питання забезпечення формування та реалізації методичного інструментарію стратегічного аналізу займалися багато вчених, серед яких можна виокремити І. Ансоффа, Д. Аакера, О. Кириченко, І. Бланка, П. Гордієнко та інших.

За допомогою PEST-аналізу проводять аналіз макросередовища підприємства, що надає можливості розробити фінансову стратегію, що відповідатиме зовнішнім умовам функціонування. За допомогою цього аналізу можна виявити політичні, економічні, соціальні і технологічні аспекти зовнішнього середовища, що можуть впливати на стратегію розвитку підприємства.

Усі ці фактори вивчають насамперед для того, щоб мати уявлення про місце підприємства у зовнішньому середовищі. Політичний фактор зовнішнього середовища вивчають, щоб мати уявлення про наміри органів державної влади стосовно розвитку суспільства й про кошти, за допомогою яких держава передбачає запроваджувати в життя свою політику. Аналіз економічного аспекту зовнішнього середовища надає можливість зрозуміти, як на рівні держави формуються й розподіляються економічні ресурси [2]. Аналіз технологічної складової дозволяє передбачити можливості, пов'язані з розвитком науки і техніки, вчасно перейти до розробки та реалізації технологічно перспективного продукту [3].

Ключові фактори впливу зовнішнього середовища на діяльність підприємства та визначення їх значення для ТОВ «Експерт з інформаційних технологій» наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Матриця PEST-аналізу галузі інформаційних технологій України

Політичні фактори	**3,35**	**Економічні фактори**	**4**
1	**2**	**3**	**4**
Зацікавленість держави розвитком сфери господарювання	0,51	Можливість ведення міжнародного партнерства	0,56
Політичні тиски на сферу	1,29	Невисока вартість енергоресурсів	0,89
Слабкий рівень регулювання мережевих відносин	0,89	Приваблива система оподаткування	1,29

Закінчення табл. 1

1	2	3	4
Невисокий рівень фінансування розвитку сфери з боку держави	0,37	Велика ціна на послуги даного роду на міжнародних ринках	0,33
Політична нестабільність	0,29	Коливання валютних курсів	0,93
Соціальні фактори	**3,35**	**Технологічні фактори**	**4,13**
Рівень платоспроможності населення	0,51	Розвиток програмного забезпечення	1,37
Розвиток культури зацікавленості інформаційними технологіями	1,29	Розповсюдження стандартування розробки програмного забезпечення	0,91
Демографічні зміни	0,29	Світові тренди розвитку технологій	0,52
Висока престижність праці у сфері	0,89	Гарний рівень розвитку телекомунікацій	0,82
Покращення сферою якості життя населення	0,37	Доступ до технологій	0,51

Побудувавши узагальнюючу матрицю PEST-аналізу, можна зазначити, що найбільш впливовими для ТОВ «Експерт з інформаційних технологій» є технологічні фактори, що виявляються у розвитку програмного забезпечення, встановлення стандартів розробки програмного забезпечення, світових трендах розвитку технологій, а також економічні фактори: невисока вартість енергоресурсів, приваблива система оподаткування, коливання валютних курсів, можливість ведення міжнародного партнерства.

Назва методу SWOT-аналізу складається з початкових літер об'єктів цього аналізу, а саме: сильні сторони, слабкі сторони, можливості, загрози. До сильних сторін підприємства можна віднести те, у чому підприємство досягло успіхів, або якусь особливість, що надає підприємству додаткових можливостей. До слабких сторін – відсутність чогось, що може бути важливим для функціонування підприємства, або те, що підприємство не може отримати на даний момент порівняно з іншими підприємствами. До можливостей можна віднести сприятливі обставини, які підприємство може використовувати для отримання переваги. А до загроз належать ті події, що можуть негативно вплинути на діяльність підприємства.

Таблиця 2

Матриця SWOT-аналізу підприємства ТОВ «Експерт з інформаційних технологій»

Сильні сторони	Слабкі сторони
1) можливість віддаленого співробітництва; 2) прямо пропорційна залежність доходу від обсягу наданих послуг; 3) невеликі витрати на уставний капітал підприємства; 4) гнучкість у веденні справ	1) слабко налаштована система аутсорсингу; 2) нестабільна дохідність; 3) невисока вартість підприємства
Можливості	**Загрози**
1) необмеженість потенційного ринку; 2) можливість динамічно змінювати ключову нішу ринку без значних накладних витрат	1) високий рівень конкуренції; 2) підвищений ризик співпраці з видаленими підрядниками

До сильних сторін підприємства можна віднести гнучкість відносин з віддаленими підрядниками, що дає можливість залучати більш кваліфікованих спеціалістів, але водночас це можна визначити як і загрозу для діяльності підприємства, оскільки такий підрядник може легко зникнути. Як сильну сторону підприємства можна визначити пропорційність доходу до обсягу його діяльності. Слабкими сторонами стають великий обсяг конкуренції та складність визначення цільових конкурентів на ринку. До можливостей варто віднести гнучкість ведення ділової активності для підприємства, оскільки має значення не значний обсяг матеріальних фондів, адже основний дохід забезпечується ефективним використанням людських ресурсів.

Отже, застосування методів стратегічного аналізу надало можливість установити потенційні можливості підприємства ТОВ «Експерт з інформаційних технологій», визначити його слабкі та сильні сторони, а також виконати аналіз загроз внутрішнього та зовнішнього середовищ. Застосування цього інструментарію дає можливість правильно сформувати й обґрунтувати стратегічні орієнтири діяльності підприємства, коректно визначити шляхи їх досягнення для забезпечення підвищення якості управління рішень.

Науковий керівник – докт. екон. наук, професор Строкович Г. В.

Література: 1. Гаращенко Н. М., Костін Ю. Д. Стратегічний аналіз зовнішнього середовища компанії. *Стратегія економічного розвитку України.* 2013. Вип. 32. С. 111–123. **2.** Давидов Г. М., Малахова В. М., Магопець О. А. та ін. Стратегічний аналіз: навч. посібник. Київ: Знання, 2011. 389 с. **3.** Прохорова В. В. Стратегічний аналіз діяльності підприємств на основі технології SWOT-аналізу та PEST-аналізу. URL: http://www.khpi.kharkov.ua/archive. **4.** Сизов В. А. Стратегический анализ внешней и внутренней среды образовательного учреждения. *Alma mater.* 2004. № 9. С. 16–21. **5.** Шершньова З. Є. Стратегічне управління. Київ: КНЕУ, 2004. 699 с.

АНАЛІЗ КОНЦЕПЦІЙ З ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 005.332.4

Коник М. М.

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

Анотація. *У статті проаналізовано концепції з формування конкурентних переваг на підприємстві у сучасних умовах господарювання. Було розглянуто основні підходи щодо формування конкурентних переваг у рамках ринкової, ресурсної та інституційної концепцій.*

Ключові слова: *підприємство, конкурентні переваги, ринкова концепція, ресурсна концепція, інституційна концепція, конкуренція.*

Аннотация. *В статье проанализированы концепции по формированию конкурентных преимуществ предприятия в современных условиях хозяйствования. Были рассмотрены основные подходы к формированию конкурентных преимуществ в рамках рыночной, ресурсной и институциональной концепций.*

Ключевые слова: *предприятие, конкурентные преимущества, рыночная концепция, ресурсная концепция, институциональная концепция, конкуренция.*

Annotation. *The article analyzes the concepts on the formation of competitive advantages of the enterprise in the current conditions of management. The main approaches to the formation of competitive advantages in the framework of market, resource and institutional concepts.*

Keywords: *enterprise, competitive advantages, market concept, resource concept, institutional concept, competition.*

В сучасних умовах функціонування бізнесу запорукою забезпечення конкурентних переваг стає здатність підприємства до безперервного новаторства та вдосконалення всіх аспектів діяльності. Здібності до інновацій мають бути унікальними, не підлягати копіюванню або придбанню на ринку конкурентами, що забезпечується завдяки так званим «механізмам ізоляції», до яких можна віднести галузеві технічні стандарти, унікальні активи, «неявне» знання, високі витрати залучення нових постачальників тощо.

Основи формування конкурентних переваг біло відображено у працях багатьох таких науковців, як І. Ансофф, Дж. Барні, Б. Вернерфельт, М. Портер, К. Прахалад, Г. Хемел, Ю. Іванов [1–3, 7] та інших. Проте їхні думки потребують подальшого дослідження та розвитку.

Метою статті є аналіз та порівняння концепцій і підходів щодо формування конкурентних переваг на підприємстві.

© Коник М. М., 2017

У літературі існує велика кількість підходів до формування конкурентних переваг підприємства. Найбільш відомими серед них є ринкова, ресурсна та інституціональна концепції.

Ринкова концепція базується на тому, що стратегічний успіх підприємства залежить лише від двох факторів, а саме: привабливості галузі та конкурентної позиції підприємства у цій галузі. Тобто підприємства у конкурентній боротьбі прагнуть привернути до себе увагу споживачів за допомогою диференціації товару та обирають наступальну стратегію у протидії з конкурентами. Дана концепція висвітлює місце підприємства у галузі та виокремлює зовнішнє оточення як сферу, на яку підприємству необхідно звернути увагу, тобто для того, щоб розробити стійку конкурентну перевагу необхідно пристосуватися до зовнішнього середовища.

Як альтернатива до ринкової концепції була розроблена ресурсна концепція, що звертає увагу на важливий недолік ринкової, а саме: на те, що не приділялося достатньо уваги внутрішньому середовищу підприємства, його ресурсам, зокрема, ігнорувалося ресурсозабезпечення.

Ресурсна концепція підкреслює, що ключем до високих прибутків є не наслідування кращим моделям конкурентної поведінки, а всебічний розвиток унікальності підприємства як основи пропозиції споживачам неповторних товарів і послуг [4]. Ця концепція враховує сильні сторони та можливості підприємства, які виникають під час ефективного використання власних ресурсів і потенціалу підприємства. Аби виділитися серед інших виробників та сформувати стійкі конкурентні переваги, підприємство має накопичувати внутрішні економічні ресурси, а для ефективного їх використання формувати та розвивати свої здібності та можливості. Попередні концепції і сьогодні мають багато послідовників, та підприємства, аби протистояти конкуренції, використовують окремі їх аспекти. Але сьогодні, у період розвитку технологій та з появою нових організаційних форм підприємств з'явилася нова концепція – інституціональна.

Відповідно до інституціонального підходу, економічна поведінка суб'єктів господарювання визначається не тільки інформаційними, технологічними резервами, але й обмеженнями соціального характеру, людськими традиціями, цінностями та встановленими правилами.

Інституційна концепція розглядає як джерело конкурентних переваг підприємства його здатність ефективно інтегруватися в навколишнє бізнес-середовище, його інфраструктуру й інформаційне поле. Метою такої інтеграції є формування і використання колективних конкурентних переваг [6]. Відтак, підприємство може користуватися такими перевагами інтеграції, як більший контроль над постачальниками, доступ до ресурсів і технологій (які мають бізнес-партнери) та зниження конкуренції та ризику. Кожна з аналізованих концепцій має своїх прихильників, які розробили підходи до формування конкурентних переваг у рамках окремої концепції. Узагальнення цих підходів наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Підходи до формування конкурентних переваг у рамках окремих концепцій (узагальнено автором)

Назва підходу	Автор	Сутність підходу	Джерело конкурентних переваг
1	2	3	4
Ринкова концепція			
Орієнтований на споживача	Дж. Дей, Р. Венслі [5]	Отримати перемогу у конкурентній боротьбі можливо при додаванні до стандартного функціоналу товару, що виробляється, окремих унікальних властивостей або кращої якості	Диференціація товару
Орієнтований на конкурентів	Дж. Дей, Р. Венслі	Стратегія підприємства спрямована проти діяльності конкурентів. Лідерства можливо досягти за допомогою погіршення конкурентного середовища або зниження рівня витрат	Ефект від погіршення конкурентного середовища
Заснований на конкурентному позиціонуванні	М. Портер [2]	Успішність підприємства в конкурентній боротьбі залежить від специфіки галузі виду та масштабу конкуренції та від поведінки самого підприємства на ринку	Вигідна конкурентна позиція підприємства
Динамічний підхід до розвитку здібностей компанії	К. Прахалад, Г. Хемел [3]	Постійне вдосконалення та придбання нових специфічних компетенцій є важливою умовою успішної стратегії, що забезпечує доступ до більшості ринків і створює бар'єри на шляху проникнення конкурентів на ринок	Ключові компетенції
Акцент на матеріальні та нематеріальні ресурси	Б. Вернельфельт, Дж. Барні	Увага приділяється внутрішнім ресурсам підприємства. Успіху у конкуренції можливо досягти за допомогою ефективного використання матеріальних і нематеріальних ресурсів підприємства, що дозволяє розвивати необхідні підприємству здібності	Матеріальні та нематеріальні ресурси підприємства
Орієнтований на управління знаннями	Г. Бекер, І. Нотакі, Г. Такеучі та інші [5]	Знання виступають бізнес-активами підприємства, а також їхній рух та використання в організації. Управління знаннями – технологія, що дозволяє підприємству займати більш високу ринкову позицію	Знання

Закінчення табл. 1

1	2	3	4
Теорія організацій, що самонавчаються	П. Сендж, Б. Брей, М. Румизен, Ш. Роберте	Джерелом розвитку виступають працівники підприємства, а саме: їхні знання та здібності. Керівництво має мотивувати працівників до розвитку та отримання нових знань, які матимуть користь у подальшій роботі	Інтелектуальний капітал підприємства
Інституціональна концепція			
Теорія підприємницької екосистеми (коеволюція)	Дж. Ф. Мур [5]	Стратегія розвитку підприємства має бути спрямована на адаптацію до зовнішнього середовища та поєднувати елементи співпраці та конкуренції з іншими господарськими суб'єктами	Ефект від інтеграції у бізнес-середовище
Теорія соконкуренції	А. М. Бранденбургер, Б. Дж. Нейлбаф [5]	Ефективна стратегія передбачає поєднання конкуренції та співпраці. Підприємству раціональніше виконувати частину операцій (дослідження та розробки, виробництво комплектуючих) у співпраці з конкурентами	Ефект від інтеграції у бізнес-середовище
Формування ринків майбутнього на основі інтелектуального лідерства	К. Прахалад, Г. Хемел	Перемога у конкурентній боротьбі заснована на розробці стратегії не на сьогоднішніх, а на майбутніх ринках. Необхідно формувати потреби на ще не існуючих продуктах, які лише проектуються або плануються до виробництва	Ключові компетенції
«Стратегія блакитного океану»	Чан Кім У., Р. Моборн [7]	Єдиний спосіб перемогти у конкуренції – вийти з неї. Створення нових ринків та ринкових ніш на основі впровадження інновацій у виробництво або організацію бізнесу	Створення нового ринку

Як видно з табл. 1, кожний підхід передбачає використання певних методів та інструментів з формування конкурентних переваг на підприємстві. Так, у рамках ринкової концепції підходи спрямовані на зовнішнє середовище, ефективним інструментом цих підходів є активна маркетингова політика щодо просування товарів і відстеження діяльності та стану конкурентних переваг конкурентів. Підходи у рамках ресурсної концепції звертають увагу на внутрішні можливості підприємства та, що дуже важливо, у якості цінного джерела формування конкурентних переваг виступають знання та здібності його подальшого розвитку та використання. Більш новими є підходи інституціональної концепції. Інструментами цих підходів є співпраця та інтеграція. За допомогою цих інструментів підприємства зможуть отримати більше переваг та здатність користуватися стійкими конкурентними перевагами, що можуть бути у партнерів, але захищених авторськими правами чи іншими обмеженнями. Найбільш прогресивним підходом у рамках цієї концепції є «Стратегія блакитного океану», який передбачає функціонування підприємства на новому ринку, де ще немає конкуренції, тобто підприємство само запроваджує правила та є першопрохідцем, отримуючи при цьому великі ризики разом із можливістю отримання великих переваг.

Отже, можна зробити висновок, що ці підходи еволюціонують та заявляють нові, які дають змогу підприємству адаптуватися до середовища, що постійно розвивається. На зміну ринковій прийшла ресурсна концепція, інституціональна, що, у свою чергу, дозволяє підприємствам знайти інструменти для формування конкурентних переваг у сучасних реаліях. Так, у сучасному просторі використання лише підходів, заснованих на ринковій концепції, не доцільне, оскільки воно вже не спрацює. Підприємствам необхідно використовувати ці підходи разом із підходами інституціональної або ресурсної концепції для отримання кращого результату.

Відтак, важливо, що проаналізовані концепції є успішними та кожне підприємство може вибрати той аспект, на який йому треба звернути увагу для покращення своєї позиції у галузі та у кінцевому шляху отримання більшого прибутку під час задоволення потреб споживачів. Автором було узагальнено, що ці концепції та підходи не треба ставити як протилежні, кожне підприємство, виходячи зі своєї специфіки, повинне вибрати ті засоби, за допомогою яких формуються конкурентні переваги, які допоможуть даному підприємстві досягти своїх цілей. У подальших роботах автор планує зосередити увагу на детальному аналізі підходів до формування конкурентних переваг на підприємстві з урахуванням сучасних умов господарювання.

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

Література: 1. Іванов Ю. Б., Орлов П. А., Іванова О. Ю. Конкурентні переваги підприємства: оцінка, формування та розвиток: монографія. Харків: ВД «ІНЖЕК», 2008. 352 с. **2.** Портер М. Е. Конкурентное преимущество: Как достичь високого результата и обеспечить его устойчивость/пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. 720 с. **3.** Хамел Г., Прахалад К. К. Конкурируя за будущее. Создание рынков завтрашнего дня/пер. с англ. М.: Олимп-Бизнес, 2014. 288 с. **4.** Салита С. В. Концепции формирования конкурентних преимуществ предприятия. URL:

http://scientific-conference.com/images/PDF/2016/13/kontseptsii-formirovaniya-konkurentnykh.pdf. **5.** Селезньова Г. О. Управління конкурентоспроможністю підприємства. Конспект лекцій. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2009. 196 с. **6**. Селезньова Г. О. Формування конкурентних переваг підприємства в сучасних умовах господарювання. *Глобальні та національні проблеми економіки.* 2016. № 10. URL: http://global-national.in.ua/issue-10-2016. **7.** Чан Ким У., Моборн Р. Стратегия голубого океана. Как найти или создать рынок, свободный от других игроков. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. 336 с.

УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ПРИБУТКУ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 657.1

Корсікова Є. В.

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено комплексний підхід до розгляду питань забезпечення економічної безпеки підприємства. Розглянуто роль прибутку в забезпеченні економічної безпеки суб'єктів господарювання. Визначено напрямки вдосконалення бухгалтерського обліку прибутку з метою управління в умовах ризику для забезпечення економічної безпеки. Надано рекомендації щодо формування інтегрованого облікового забезпечення діяльності підприємства.*

Ключові слова: *економічна безпека, прибуток, загрози економічної безпеки, ризик, бухгалтерський облік, інформація.*

Аннотация. *Исследован комплексный подход к рассмотрению вопросов обеспечения экономической безопасности предприятия. Рассмотрена роль прибыли в обеспечении экономической безопасности субъектов хозяйствования. Определены направления совершенствования бухгалтерского учета прибыли в целях управления в условиях риска для обеспечения экономической безопасности. Даны рекомендации по формированию интегрированного учетного обеспечения деятельности предприятия.*

Ключевые слова: *экономическая безопасность, прибыль, угрозы экономической безопасности, риск, бухгалтерский учет, информация.*

Annotation. *The complex approach to consideration of questions of maintenance of economic safety of the enterprise is investigated. The role of profit in ensuring economic security of business entities is considered. Areas for improvement of profit accounting for purposes of managing in a risk environment for economic security. Recommendations are given on the formation of integrated accounting support of the enterprise.*

Keywords: *economic security, profit, threats to economic security, risk, accounting, information.*

Розвиток ринкової економіки суттєво змінює ставлення до проблеми забезпечення економічної безпеки підприємств, оскільки головною особою, яка зацікавлена у захищеності своїх економічних та громадянських прав, стає підприємець. Виходячи з цього, виникає об'єктивна необхідність захисту економічних і фінансово-господарських аспектів підприємницької діяльності, тобто відображення їх бухгалтерської інформації, яка є основною складовою економічної та інформаційної безпеки підприємства.

Економічна безпека підприємств має вплив на ефективність і життєдіяльність підприємства загалом. Ризиковий характер підприємницької діяльності в умовах постійно зростаючої конкуренції з її загрозами для бізнесу актуалізує розгляд питань щодо захисту економічної безпеки підприємств.

© Корсікова Є. В., 2017

Проблемам економічної безпеки на макро- і мікрорівнях присвячені праці визначних вітчизняних і зарубіжних учених, зокрема А. В. Козаченко [1], В. К. Васенко [2], Н. Й. Реверчук [3] та багатьох інших. Але досі ці питання не отримали остаточного вирішення.

Мета дослідження полягає в обґрунтуванні теоретичних основ і розробці практичних рекомендацій з удосконалення системи організації бухгалтерського обліку як інструменту забезпечення економічної безпеки підприємств.

Дослідження думок учених і експертів з приводу природи економічної безпеки дозволило визначити неоднозначність підходів до її характеристики. На думку А. А. Меліхова [1], найбільш сучасним підходом до трактування сутності економічної безпеки підприємства є підхід, спрямований на результат, який забезпечує баланс інтересів підприємства та суб'єктів зовнішнього середовища. Він вважав, що прибуток, який отримується в результаті взаємодії з суб'єктами зовнішнього середовища, є одним з основних критеріїв економічної безпеки підприємства. У разі відсутності прибутку говорити, що господарюючий суб'єкт перебуває в економічній безпеці, нелогічно і необґрунтовано, оскільки наявність прибутку дозволяє відшкодовувати понесені витрати, своєчасно здійснювати розрахунки з бюджетом і контрагентами, забезпечувати підприємство висококваліфікованими кадрами, підвищувати інтелектуальний потенціал персоналу, сприяти підвищенню рівня екологічної і соціальної відповідальності, тим самим забезпечуючи нормальний процес відтворення.

Зазначений підхід передбачає комплексний розгляд питань економічної безпеки підприємства, зокрема: необхідність перегляду завдань, які ставляться перед суб'єктами ведення бухгалтерського обліку; чіткість у формуванні запитів користувачів облікової інформації щодо її змістовного наповнення, форматів і періодичності подання; розробку облікової політики в частині організаційної, методичної та технічної складових, адекватною запитам користувачів інформації, а також визначення повноважень облікового персоналу у виконанні управлінських функцій, орієнтованих на управління ризиками господарської діяльності.

Слід зазначити, що отримання прибутку є кінцевою метою реалізації економічних інтересів підприємства. Прибуток відображає відносини як у сфері внутрішнього механізму підприємства, так і відносини з об'єктами зовнішнього середовища. Він є джерелом стабільності й розвитку, сприяє приросту активів, зростання ринкової вартості підприємства, розширеного відтворення капіталу тощо [2].

Управління прибутком разом із захистом інформації є одним із важливих заходів, спрямованих на забезпечення економічної безпеки господарюючого суб'єкта. А це, в свою чергу, передбачає, що система управління у цілому, а також система управління прибутком зокрема має бути побудована таким чином, щоб кожен етап управління передбачав управління ризиками [3].

До найбільш важливих критеріальних характеристик економічної безпеки підприємства можна віднести таки показники, пов'язані з прибутком: обсяги прибутку підприємства; напрями і обсяги його використання; рівень ризику; наявність резервів і здатність підприємства швидко забезпечити мобілізацію фінансових ресурсів з різних, насамперед внутрішніх джерел.

Учені та практики вважають, що сьогодні як на теоретичному, так і на практичному рівнях залишаються невирішеними питання, пов'язані з інформаційним забезпеченням управління, орієнтованого на управління ризиками для забезпечення економічної безпеки і сталого розвитку, що базується на застосуванні комплексного підходу до бухгалтерського обліку, аналізу та контролю за процесами формування, розподілу і використання прибутку.

Для реалізації ефективного управління прибутком підприємства і забезпечення економічної безпеки вагомого значення набувають розробка і затвердження формату подання інформації, яка генерується системою бухгалтерського обліку через облікові дані та показники звітності. Для управлінського персоналу основним інформаційним ресурсом є внутрішня звітність.

Грамотне та ефективне управління прибутком передбачає побудову на підприємстві організаційно-методичних засад функціонування системи, яка передбачає, в першу чергу, побудову обліково-аналітичного забезпечення управлінської ланки. Існуюча практика господарювання свідчить про те, що система бухгалтерського обліку та звітності не забезпечує повноти і достовірності інформації, узагальненої в певній системі показників, яка, в свою чергу, обмежує її корисність і можливість її використання як інформаційного джерела для системи управління, орієнтованої на управління ризиками і збереження економічної безпеки [4].

На сьогодні інформаційні потреби користувачів не обмежуються лише інформацією про загальні обсяги діяльності, обсягах і структурі доходів та видатків. Вони також включають дані про фактори впливу на результативні показники, зокрема про елементи обраної облікової політики, події після дати балансу, які впливають на фінансові результати діяльності, вплив інфляції, ризиків тощо.

Такі дані мають міститися у внутрішній звітності, пояснювальної записки до фінансової звітності і нефінансових звітах господарюючих суб'єктів. Основне призначення цих інформаційних показників у системі управління прибутком полягає в необхідності чіткого відстеження факторів впливу на розмір прибутку і напрями її розподілу

для розробки (коригування) концепції розвитку підприємства, орієнтованої на зростання його ринкової вартості та забезпечення економічної безпеки.

Побудова ефективної системи максимізації прибутку з урахуванням вищевикладених аспектів дозволить знизити ризики діяльності і розробити напрямки посилення конкурентних позицій за рахунок підвищення ефективності формування, розподілу і використання прибутку, що забезпечить високі індикативні показники економічної безпеки підприємства. Створення страхових фондів підприємства за рахунок прибутку дозволить захистити підприємство від загрози банкрутства й інших економічних ризиків.

У зв'язку з цим доцільне формування інтегрованого облікового забезпечення, яке об'єднує такі блоки інформації: облікову; інформацію, яка не знаходить відображення в обліку, але формується головними бухгалтерами у вигляді пояснювальних записок, внутрішніх звітів, у форматі запитів користувачів; аналітичну і контрольну інформацію, що формується на підставі облікової.

Для забезпечення задоволення інформаційних потреб власників бізнесу в інформації про результати господарської діяльності, враховуючи цей підхід, варто складати внутрішню інтегровану звітність. При розробці її формату потрібно включати в неї інформацію щодо стратегічних (планових) показників, фактичних результатів, аналізу виявлених відхилень і перспектив покращення результатів діяльності в наступних звітних періодах. Інтегрована звітність має надавати власникам можливість оцінити ефективність роботи управлінського персоналу і майбутні перспективи розвитку бізнесу.

Загальновизнаною думкою є й те, що важливими завданнями системи управління підприємством також виступають своєчасне формування й достовірна оцінка в системі бухгалтерського обліку резервів збільшення прибутку за рахунок виробничої діяльності, інвестиційних і фінансових операцій, за рахунок оптимізації постійних і змінних витрат, обґрунтування облікової політики підприємства, зокрема договірної та цінової [5].

З позиції необхідності управління ризиками господарської діяльності вважаємо, що роль суб'єкта ведення бухгалтерського обліку в управлінні, крім традиційних функцій, має бути пов'язана з виконанням таких повноважень:

- ідентифікації господарських операцій, які для підприємства можуть носити ознаки ризикованих;
- оцінки ступеня ризику і можливих його наслідків для підприємства;
- прийняття участі в розробленні заходів з реагування на існуючі або можливі ризики.

Відтак, однією з важливих характеристик економічної безпеки є стійкість до ризиків господарської діяльності та до їхніх наслідків.

Реалізація вищеподаних пропозицій та впровадження ризикоорієнтованого управління для цілей забезпечення економічної безпеки підприємства передбачає участь бухгалтера в управлінському процесі на всіх його стадіях шляхом оцінки фінансових наслідків управлінських рішень і ризиків, пов'язаних з їх прийняттям або неприйняттям.

Науковий керівник – докт. екон. наук, професор Фесенко І. А.

Література: 1. Козаченко А. В., Пономарьов В. П., Ляшенко А. Н. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення. Київ: Вид-во «Лібра», 2012. 280 с. **2.** Економічна безпека держави, суб'єктів господарювання та тіньова економіка: колект. монографія. Черкаси: ТОВ «Маклаут», 2010. 367 с. **3.** Реверчук Н. Й. Управління економічною безпекою підприємницьких структур: монографія. Львів: ЛБІ НБУ, 2011. 195 с. **4.** Протопова Н. А. Методика оцінювання рівня економічної безпеки підприємства. Держава та регіони. 2011. С. 190–193. **5.** Фролова Л. В. Логістичне управління підприємством: теоретико-методологічні аспекти: монографія. Донецьк: ДонДУЕТ ім. Туган-Барановського, 2015. 161 с.

ОРГАНІЗАЦІЯ ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ГОТЕЛЬНОГО БІЗНЕСУ

УДК 657

Косенко Є. Р.

Студент 4 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто існуючі підходи до організації економічного аналізу діяльності підприємств готельного бізнесу та виявлені особливості його проведення. Визначено систему показників аналізу діяльності підприємств готельного бізнесу. Обґрунтовано роль аналізу в підвищенні ефективності функціонування підприємств готельного бізнесу.*

Ключові слова: *готельний бізнес, готель, підприємство, організація аналізу, економічний аналіз, аналітичні процедури.*

Аннотация. *Рассмотрены существующие подходы к организации экономического анализа деятельности предприятий гостиничного бизнеса и выявлены особенности его проведения. Определена система показателей анализа деятельности предприятий гостиничного бизнеса. Обоснована роль анализа в повышении эффективности функционирования предприятий гостиничного бизнеса.*

Ключевые слова: *гостиничный бизнес, гостиница, предприятие, организация анализа, экономический анализ, аналитические процедуры.*

Annotation. *In the article is discovered the complex of questions on organization of economic analysis of activity of hotel business enterprises and features of its conducting are revealed. The system of indicators for analysis is analyzed, and also the organizational structures of realization are determined.*

Keywords: *hotel business, hotel, enterprise, organization of analysis, economic analysis, analytical procedures.*

Сфера готельного бізнесу є одним із найбільш прибуткових секторів світової економіки. І в XXI ст. це стає провідним напрямом економічного та соціального розвитку України. Міжнародний досвід показує, що важливою передумовою активного та успішного просування цієї галузі на ринку є сучасна туристична інфраструктура. Сьогодні туризм формує економіку багатьох країн і стає важливим чинником сталого розвитку світової і індустрії гостинності [1]. Готельні підприємства виконують одну з найважливіших функцій у сфері послуг – надання туристам сучасних житлових і побутових послуг, адже їм необхідно забезпечити комфортне проживання в готелях. Важливим компонентом цього комфорту є організація аналізу готельного бізнесу, визначення резервів підвищення ефективності послуг і надання на цій основі високоякісних туристичних послуг у готелях. Питання організації аналізу діяльності готельного бізнесу розглядалися в роботах вітчизняних і зарубіжних учених. Значний внесок у дослідження проблем розвитку, управління та функціонування готельного господарства та організації економічного аналізу зробили, зокрема І. Лазаришина [2], Є. Мних [3], А. Кузьмінський [4], І. Цигилик [5], Х. Роглєв [6] та інші. Однак, незважаючи на вивчення проблем розвитку готельних підприємств, багато питань залишаються невирішеними, зокрема, мало уваги приділялося організації аналізу готельного бізнесу. Етапи організації аналізу діяльності готельного бізнесу наведені на рис. 1.

Важливим етапом в організації аналізу діяльності підприємства готельного бізнесу є підготовка плану його реалізації. Аналіз господарської діяльності будь-якого підприємства, організації, фірми в цілому або окремих її сторін суворо не регулюється системою нормативних актів, як це відбувається, наприклад, при організації облікового процесу.

Для забезпечення організації аналізу на належному рівні необхідно створити програму організації аналітичної роботи на підприємстві готельного бізнесу [4]. Відтак, щоб ефективно організувати аналіз готельного бізнесу, програма повинна враховувати характер інформації дослідження, яка залежить від розміру готельної компанії та її структури, кваліфікації аналітиків, технічної бази та програмного забезпечення, що використовуються в аналізі.

Наступним етапом організації аналізу є формування інформаційно-методичної підтримки. У ринковій економіці якість і кількість інформації безпосередньо залежать від її ціни. Чим більше сума залученого капіталу, тим більше роль високоякісної інформації, необхідної для прийняття управлінських рішень, спрямованих на підвищення ефективності діяльності [3]. Аналіз продуктивності готельного бізнесу залежить від інформації, наданої для її проведення. Необхідно надати потрібну кількість інформації про внутрішнє та зовнішнє середовище. В зовнішньому середовищі готельних бізнес-підприємств діють фактори прямого та непрямого впливу.

© Косенко Є. Р., 2017

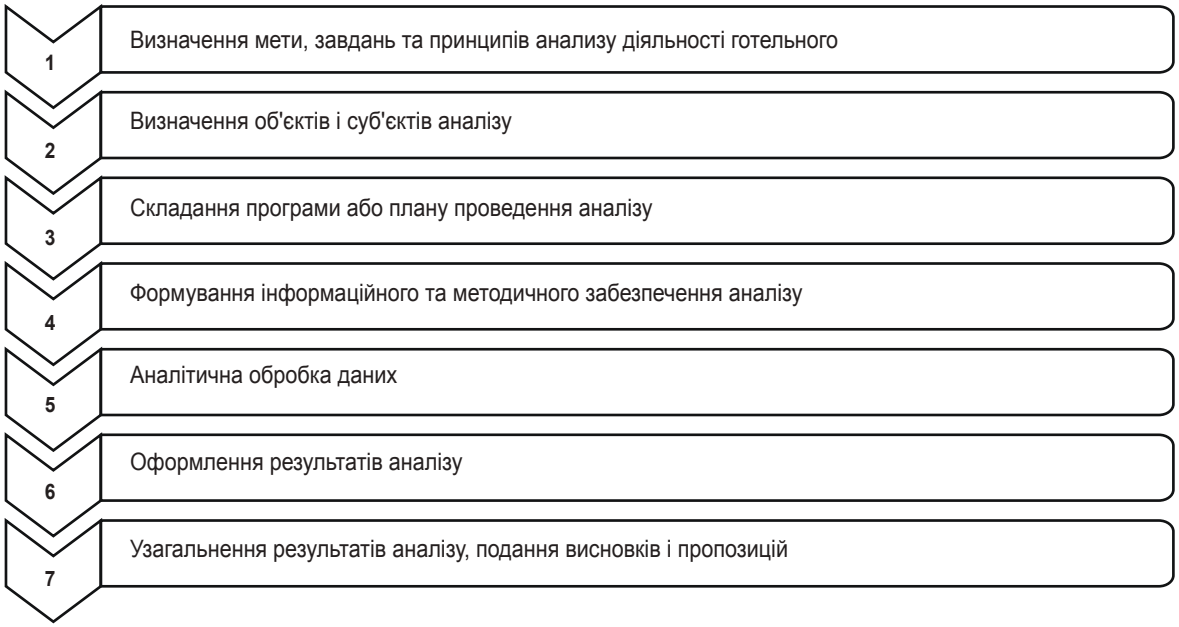

Рис. 1. **Етапи організації аналізу діяльності готельного бізнесу**

Отже, основними зовнішніми джерелами аналізу є дані державної статистики, матеріали, опубліковані в спеціальних галузевих або загальноекономічних журналах, каталогах, довідниках, електронній мережі Інтернет, службах консалтингових фірм тощо.

Оцінка поточної стратегії здійснюється з використанням показників ефективності підприємства. Розрізняють показники внутрішньої та зовнішньої ефективності. Внутрішня ефективність визначається показниками рентабельності всіх статей витрат підприємства. Номенклатура витрат підприємств готельного бізнесу поділяється на 2 групи: умовно-постійні та змінні. До умовно-постійних включають: оренду, витрати на утримання, амортизацію основних засобів, витрати на утримання. Змінні включають такі витрати, як заробітна плата, транспортні витрати, знос спецодягу та предметів низької вартості, витрати на паливо, електроенергію, витрати на навчання тощо [7].

При організації аналізу витрат у готельному бізнесі найчастіше використовується індикатор співвідношення рівня витрат з надання послуг і суми доходу. Рівень витрат є важливим якісним показником діяльності підприємств, його зниження при підвищенні якості послуг свідчить про поліпшення діяльності підприємства [7].

Під потенціалом підприємства слід розуміти сукупність його можливостей надавати послуги.

Позитивні характеристики діяльності готелів включають у себе: високу компетенцію, достатні фінансові ресурси, технології, надання послуг тощо. Серед слабких місць готельної компанії є: застаріле устаткування для готельних номерів, висока собівартість послуг, відсутність фінансових або інших ресурсів, застаріла організаційна структура готелів.

Основними зовнішніми джерелами аналізу є матеріали державних статистичних спостережень, матеріали, опубліковані в спеціальних галузевих або загальноекономічних журналах, каталогах, електронній мережі Інтернет, опитування населення та консалтингові фірми. Основними внутрішніми джерелами аналізу є фінансові та управлінські облікові дані. На підставі достовірної аналізованої інформації готельні бізнес-компанії мають можливість провести продуктивний аналіз своєї діяльності та прийняти ефективні оперативні, тактичні та стратегічні рішення. Сьогодні більшість вітчизняних готелів запроваджує системи автоматизації, які відповідають сучасним вимогам. Ступінь упровадження таких систем залежить від розміру готельного бізнесу, його фінансової безпеки та потреб, які необхідно забезпечити. Проте кожне готельне підприємство, навіть невелике, може дозволити собі проводити аналітичну роботу з таким програмним продуктом, як «1-С Бухгалтерський облік».

На заключному етапі аналізу здійснюється консолідований розрахунок виробничих резервів, систематизація, узагальнення та остаточна оцінка результатів готельного бізнесу, формулюються відповідні висновки, готуються конкретні пропозиції та рекомендації для вдосконалення роботи аналізованого підприємства, розрахунок економічної ефективності запропонованих заходів та визначення їхнього впливу на кінцеві показники управління, результати проведеного економічного аналізу [2]. Є дві основні форми подачі кінцевих аналітичних матеріалів – описова і безтекстова.

Отже, основною метою організації аналізу ділової активності готелю є формування інформаційних потоків для виявлення резервів ефективності послуг і на цій основі – забезпечення високої якості обслуговування туристів

у готелях. Важливим етапом в організації аналізу є визначення найефективніших його видів стосовно готельного бізнесу, визначення системи показників та з'ясування організаційної структури виконання аналітичних процедур. Управлінські рішення, прийняті на основі сформованих інформаційних потоків, мають відповідати основним завданням і стратегіям готельної компанії. В умовах кризових ситуацій в Україні, коли пропозиція в готельному бізнесі є значно вищою за попит, особливо важливою є якість, якої можна досягти завдяки ефективному організованому аналізу готельного бізнесу.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мішин О. Ю.

Література: 1. Цьохла С. Ю. Економічні основи курортної індустрії й перспективи розвитку. *Ученые записки ТНУ им. В. И. Вернадского.* Серия: Экономика. 2008. Т. 21 (60). № 1. С. 286–294. **2.** Лазаришина І. Д. Методологія та організація економічного аналізу: монографія. Рівне: НУВГП, 2004. 112 с. **3.** Мних Є. В. Економічний аналіз: підручник. Київ: Знання, 2011. 630 с. **4.** Кузьмінський А. М., Сопко В. В., Завгородній В. П. Організація бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Київ: Вища школа,1993. 223 с. **5.** Цигилик І. І. Економічний аналіз – основний чинник підвищення ефективності підприємницької діяльності. *Актуальні проблеми економіки.* 2003. № 7. С. 90–96. **6.** Роглєв Х. Є. Основи готельного менеджменту: навч. посібник. Київ: Кондор, 2005. 408 с. **7.** Нечаюк Л. І., Нечаюк Н. О. Готельно-ресторанний бізнес: менеджмент: навч. посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2006. 348 с.

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ НЕПОВНОЛІТНІХ В УКРАЇНІ

УДК 349.22

Кравець Т. В.

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

Анотація. *Проаналізовано існуючі проблемні аспекти праці неповнолітніх, визначено особливості правового регулювання праці неповнолітніх в Україні. Запропоновано розглянути низку правових документів для повного розуміння причин виникнення існуючої проблеми. Запропоновано шляхи вирішення проблемних питань з працевлаштування та праці неповнолітніх.*

Ключові слова: *працевлаштування, неповнолітні, молодь, праця молоді, підлітки.*

Аннотация. *Проанализированы существующие проблемные аспекты труда несовершеннолетних, определены особенности правового регулирования труда несовершеннолетних в Украине. Предложено рассмотреть ряд правовых документов для полного понимания причин возникновения существующей проблемы. Предложены пути решения проблемных вопросов по трудоустройству и труду несовершеннолетних.*

Ключевые слова: *трудоустройство, несовершеннолетние, молодежь, труд молодежи, подростки.*

Annotation. *The existing problem aspects of the work of minors have been analyzed, the peculiarities of the legal regulation of the work of minors in Ukraine have been determined. It is proposed to consider a number of legal documents for a full understanding of the causes of the emergence of the existing problem. The ways of resolving problematic issues on employment and work of minors are suggested.*

Keywords: *employment, minors, youth, youth work, adolescents.*

© Кравець Т. В., 2017

Відповідно до ст. 43 Конституції України, кожен має право на працю [1]. У сучасний період розбудови правової держави проблеми трудової діяльності неповнолітніх належать до найбільш актуальних питань. Перехід економіки до ринкових умов господарювання та поява безробіття створили ситуацію, внаслідок якої спостерігаються численні порушення трудових прав працівників, зокрема й неповнолітніх (і насамперед тих, хто вперше шукає роботу).

Проблеми прав на працю неповнолітніх досліджували такі вчені, як М. Г. Александров, Д. А. Карпенко, О. А. Абрамова, Б. К. Бєгічева, В. С. Венедіктов, Ю. П. Орловський, В. Г. Сойфера, Г. А. Капліна, Л. І. Лазор, Є. О. Монастирський, П. Д. Пилипенко, В. В. Лазор, П. Д. Пилипенко та інші. У їхніх роботах було розглянуто проблеми стану правового регулювання працевлаштування неповнолітніх, а також обґрунтування пропозицій щодо подальшого вдосконалення трудового законодавства України, яке спрямоване на підвищення захисту трудових прав неповнолітніх.

Неповнолітньою працюючою молоддю як особливим суб'єктом трудового права визнають групу населення України віком до 18 років, яка відрізняється від інших груп за віком, публічно-правовим становищем, наявністю додаткових трудових пільг і гарантій, які надаються державою в процесі здійснення ними трудової діяльності.

До міжнародно-правових актів, спрямованих на захист та забезпечення прав неповнолітніх працівників, належать зокрема: Конвенція ООН про права дитини (1989), Загальна декларація прав людини (1948), Конвенція МОП № 79 «Про обмеження нічної праці дітей та підлітків на непромислових роботах» (1946), Конвенції МОП: № 59 «Про мінімальний вік прийняття дітей на роботу в промисловості» (1937), № 90 «Про нічну працю підлітків у промисловості (переглянута у 1948 р.) та ін.

У законодавстві про працю значне місце приділене праці молоді. Норми, які регулюють працю молоді, містяться у гл. XIII КЗпП України під назвою «Праця молоді» [2]. Також, відповідно до чинного законодавства, існують і інші норми, пов'язані з регулюванням праці молоді: Закони України «Про охорону праці», «Про відпустки», «Про зайнятість населення», «Про охорону дитинства», а також нормативні акти Кабінету Міністрів України та профільних міністерств, спрямовані на забезпечення нормального фізичного та розумового розвитку неповнолітніх, зайнятих у суспільній праці, охорону їхньої праці, створення необхідних умов для подальшого підвищення загальноосвітнього рівня і професійної підготовки.

Умовою вступу неповнолітнього у трудові правовідносини є, щонайменше, його бажання працювати і оволодіти певною професією. Суб'єктами правовідносин у цій сфері виступають неповнолітні, навчальні заклади та органи державної служби зайнятості.

Відповідно до ст. 187 КЗпП України, «неповнолітні у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а у галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством» [2].

Згідно з Кодексом законів про працю України, якщо підлітку виповнилось 16 років, з ним уже можна укладати трудовий договір. Організація може прийняти на роботу осіб, які досягли 14-річного віку, якщо неповнолітній представить письмову згоду на це від одного з батьків (піклувальника, опікуна) або органу опіки та піклування [2].

П. 5 ч. 1 ст. 24 КЗпП України встановлено, що з неповнолітніми працівниками трудові договори обов'язково укладаються в письмовій формі. Втім, законодавством не передбачено відповідальності за недотримання письмової форми трудового договору, проте при перевірках підприємства органами охорони праці та при виявленні відсутності трудового договору з неповнолітньою особою в письмовій формі може бути видано припис, обов'язковий для виконання.

Відповідно до ч. 3 ст. 188, «для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання» [2].

Керуючись ч. 1. ст. 11 Закону України «Про охорону праці», не допускається залучення неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні, а також до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей [3], що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я [4].

Відповідно до ст. 191 КЗпП України, «обов'язковою умовою прийняття на роботу неповнолітніх є попередній медичний огляд». Надалі такі працівники мають проходити медичний огляд щороку до досягнення 21 року відповідно до «Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій» [2].

Статтею 192 КЗпП забороняється «залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні».

Заборонено встановлювати випробувальний термін для неповнолітніх. Коли неповнолітній вступає в трудові відносини, підприємство, яке погодилось прийняти на роботу неповнолітнього, повинне укласти з ним трудовий

договір, а також, якщо неповнолітній вперше працевлаштовується, підприємство повинне оформити підліткові трудову книжку і страхове свідоцтво державного пенсійного страхування [2].

Законодавством України чітко встановлено межі робочого часу неповнолітніх (табл. 1).

Таблиця 1

Тривалість робочого часу неповнолітніх

Категорія неповнолітніх	для працівників віком від 16 до 18 років	для осіб віком від 15 до 16 років	для учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул
Тривалість робочого часу	36 годин на тиждень	24 години на тиждень	24 години на тиждень
	Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу для осіб відповідного віку		

Статтею 194 КЗпП передбачено, що заробітна плата неповнолітніх при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи (аналогічно при відрядній системі оплати праці). Підприємства можуть установлювати учням доплати до заробітної плати [2].

Відповідно до ч. 2 ст. 195 КЗпП, щорічні відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років у перший рік роботи надаються за їхньою заявою до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації. Відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років надаються у зручний для них час [2]. Тривалість основних і додаткових відпусток неповнолітніх регулюються Законом України «Про відпустки», особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день [5].

Підстави і порядок звільнення з роботи, розірвання трудового договору з неповнолітнім, зокрема й строкового, передбачені у ст. 199 КЗпП і можливі на підставі вимоги батьків неповнолітнього, а також державних органів і службових осіб, на яких покладено нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю. Причиною вимоги про розірвання трудового договору з неповнолітнім може бути загроза його здоров'ю внаслідок виконання певних робіт або якщо праця порушує його законні інтереси [2].

Статтею 198 КЗпП України передбачено що розірвання трудового договору з неповнолітнім за ініціативи роботодавця можливе лише за згодою районної (міської) служби у справах дітей [2].

Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» зазначає, що «Молодіжні центри праці», що діють відповідно до Типового положення, а також громадські молодіжні організації (агентства, біржі, бюро та інші) за наявності в них відповідного дозволу, виданого державною службою зайнятості, сприяють працевлаштуванню молоді, зокрема учнів, студентів, аспірантів у позанавчальний час, надають послуги, пов'язані з профорієнтацією та підготовкою до роботи за новою професією» [6].

Відповідно до ст. 196 КЗпП, неповнолітнім призначаються додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, внаслідок чого підприємствам, установам та організаціям встановлюється квота, відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» [7].

У якості ілюстрації, як втілені загальні правила найму неповнолітнього на Заході, можна привести Великобританію, США, Канаду та Австралію, де закони щодо праці неповнолітніх досить схожі. У даних країнах підприємець, який найняв на роботу неповнолітнього, зобов'язаний виконувати такі умови:

- підліток не повинен працювати у той час, коли у школі йдуть заняття;
- у дні, коли у школі немає занять, наприклад, по вихідних, підліток працює не більше 8 годин;
- міна підлітка починається не раніше 7 годин ранку, а закінчується не пізніше 19 годин;
- під час канікул – не більше 40 годин на тиждень;
- денна зайнятість не може перевищувати 3 години у звичайний навчальний день, а на тиждень – 18 годин.

Під час проведеного дослідження можна виокремити низку позитивних сторін законодавства України щодо регулювання праці неповнолітніх в Україні, втім, є деякі проблемні аспекти, на які необхідно звернути увагу.

На підставі аналізу чинного трудового законодавства до ефективно діючих сьогодні гарантій віднесено: працевлаштування неповнолітніх на роботу шляхом надання дотації роботодавцю; професійна орієнтація; безоплатне навчання безробітних новим професіям у навчальних закладах або у системі Державної служби зайнятості з виплатою стипендії, виробниче навчання. Вважаємо, що до гарантій працевлаштування молоді, дію яких важко назвати ефективною, віднесено бронювання робочих місць і гарантоване надання першого робочого місця.

Законодавством передбачено, що при прийнятті на роботу неповнолітнього із ним має бути укладено трудовий договір у письмовій формі. На практиці дана норма виконується не завжди, і органи, на які покладено функ-

цію нагляду за виконанням цього припису (а саме: прокуратура, служба у справах неповнолітніх), цього не виконують. Тут можна було б передбачити негативні правові наслідки для роботодавця за невиконання даної норми.

Отже, на підставі вищевикладеного, для вирішення проблемних питань працевлаштування неповнолітніх важливе значення матиме поліпшення чинного законодавства, тому пропонуємо: зниження мінімального віку отримання допомоги для організації підприємницької діяльності з вісімнадцяти до шістнадцяти років, що надасть можливість неповнолітнім у виключних випадках самостійно забезпечувати себе роботою за допомогою служби зайнятості; необхідно створити новий механізм надання першого робочого місця, який би чітко визначив порядок надання дотацій роботодавцям у разі прийняття неповнолітньої особи на роботу; розробити систему заходів, спрямованих на стимулювання молоді до роботи в Україні, зокрема через створення своєрідних учнівських підприємств для працевлаштування неповнолітніх у вільний від навчання час та участі в громадських роботах.

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

Література: 1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254. **2.** Кодекс Законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08. **3.** Про затвердження граничних норм підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 22.03.1996 р. № 59. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0183-96. **4.** Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2694-12. **5.** Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/504/96. **6.** Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 р. № 2998-XII. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2998-12. **7.** Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5067-17.

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 658.014.1.033.12

Кравченко А. В.

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

Анотація. *Обґрунтовано доцільність перегляду підходів до управління персоналом на вітчизняних підприємствах. Запропоновано комплекс заходів щодо вдосконалення системи управління персоналом підприємства в контексті таких її елементів, як суб'єкти, об'єкти та технології управління персоналом.*

Ключові слова: *економічна ефективність, управління, виробнича діяльність, прибутковість підприємства.*

Аннотация. *Обоснована целесообразность пересмотра подходов к управлению персоналом на отечественных предприятиях. Предложен комплекс мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом в контексте таких ее элементов, как субъекты, объекты и технологии управления персоналом.*

Ключевые слова: *экономическая эффективность, управление, производственная деятельность, прибыльность предприятия.*

Annotation. *The expediency of the revision of approaches to the management of personnel at domestic enterprises is substantiated. A set of measures is proposed to improve the personnel management system in the context of such elements as subjects, objects and technologies of personnel management.*

Keywords: *economic efficiency, management, production activity, profitability of the enterprise.*

© Кравченко А. В., 2017

Розвиток ринкової економіки в Україні вимагає впровадження керованого організаційно-економічного механізму, що надасть можливість забезпечити прибуткове функціонування важливих структурних одиниць – промислових підприємств. Щоб розв'язати завдання підвищення ефективності управління виробничою діяльністю підприємства, необхідно створити класифікацію резервів підвищення ефективності виробництва підприємства.

Проблема визначення економічної ефективності виробничої діяльності пов'язана з визначенням відповідного критерію ефективності і формуванням системи показників. При цьому визначення загальної ефективності управління виробничою діяльністю підприємства вимагає врахування багатьох чинників. Від того, на якому рівні здійснюватиметься управління виробничим процесом підприємства, залежить його кінцевий результат та прибутковість. Саме тому комплексне вирішення проблеми пошуку можливих шляхів підвищення ефективності управління виробництвом підприємств є досить складним, але водночас надзвичайно актуальним завданням.

Проблеми теорії, методології та практики управління персоналом висвітлено в роботах Н. *Л*. Гавкалової [1], Г. В. Назарова [2], В. А. Савченко [4], В. Г. Щербак [3]. Питанням формування і функціонування системи управління персоналом присвячено роботи *Л*. В. Балабанової, *Л*. Б. Пошелюжної, О. В. Крушельницької, *Д*. П. Мельничука та інших учених-економістів.

Метою статті є обґрунтування напрямів і заходів щодо вдосконалення системи управління персоналом на підприємстві.

Зміна економіки в Україні від адміністративно-командної до ринкової, основою якої є використання широкого кола економічних методів, спричинила низку як економічних, так і соціальних проблем. Перехід до ринкової економіки відкрив принципово нові можливості для розвитку та вдосконалення трудової діяльності, але тим самим спричинив соціальне напруження в суспільстві, масове безробіття та обумовив великий ступінь невизначеності у житті суспільства. Саме тому постає необхідність у більш ширшому аспекті розглядати управління трудовою діяльністю, а також вплив факторів на вдосконалення системи управління персоналом як передумови підвищення економічних показників та економічного розвитку як на підприємстві, так і на рівні держави. У загальному вигляді виокремлюють 4 групи факторів, які впливають на управління персоналом на підприємстві:

1) стратегія поведінки промислових підприємств в ринкових умовах господарювання;

2) ієрархічна структура підприємства, в якій основним засобом впливу є підпорядкованість, адміністративні методи стимулювання і контролю над розподілом матеріальних благ;

3) вироблені суспільством, підприємством, трудовим колективом спільні цінності, соціальні норми, стандарти поведінки, які регламентують дії особистості, змушують її вести себе певним чином без видимого примусу;

4) система рівноправних відносин, заснованих на купівлі-продажу продукції та послуг, відносинах власності, рівності інтересів продавця і покупця.

Перераховані фактори, що безпосередньо впливають на управління персоналом на підприємстві, є досить багатогранним поняттям і в трудовій діяльності рідко реалізуються один від одного. В залежності від того, який фактор вважається найбільш суттєвим для суб'єкта господарювання, визначається політика та економічний стан управління персоналом на підприємстві.

Постійне зростання конкурентної боротьби, гонитва за переоснащенням підприємства новими технологіями та забезпечення зростання економічного середовища підприємства зумовлюють необхідність безперервного вдосконалення системи управління трудовими ресурсами як визначного фактора ефективної боротьби підприємства за «місце під сонцем» у ринковому середовищі. Тобто система управління персоналом потребує постійного оновлення під впливом фактора часу, який відкриває нові більш ефективні методи управління працівниками і відводить у минуле застарілі та непродуктивні концепції.

Важливим аспектом удосконалення системи управління персоналом підприємства є те, що сам процес удосконалення доцільно здійснювати у розрізі її суб'єктів, процесів та об'єктів. Процес удосконалення полягає у переході від існуючого стану до цільового під впливом упровадження комплексу заходів, які дозволять підвищити інтелектуальний і професійний рівень персоналу, що забезпечить стабільний розвиток та конкурентоспроможність підприємства (табл. 1).

Таблиця 1

Заходи по вдосконаленню системи управління персоналом підприємства

№	Елементи системи управління персоналом підприємства	Комплекс заходів
1	2	3
1	У розрізі суб'єктів системи управління персоналом (керівників різних рівнів)	Необхідно реалізувати програми навчання керівників з метою підвищення у них рівня сформованості управлінських навиків. У ході реалізації програми можна проводити тематичні семінари і тренінги з формування управлінських навиків

Закінчення табл. 1

1	2	3
2	У розрізі процесів системи управління персоналом (технологій управління персоналом)	Необхідно здійснювати впровадження розроблених технологій з управління персоналом: документацій щодо забезпечення управління персоналом; забезпечення підприємств персоналом; організація праці; система оцінки персоналу; система атестації персоналу; система стимулювання (мотивації) та оплати праці; система навчання та розвитку персоналу; моніторинг та корекція соціально-психологічного клімату; робота з кадровим резервом
3	У розрізі об'єктів системи управління персоналом (персоналу підприємств)	Необхідно реалізувати програми з підвищення рівня задоволеності працею, лояльності до підприємств, формування в них мотивів для досягнення цілей підприємств

Усі процеси з удосконалення елементів системи управління персоналом підприємств повинні виконуватись у чіткому та безпосередньому взаємозв'язку, щоб взаємодоповнювати та підсилювати вплив одного процесу на інші і на цілу систему управління персоналом підприємства загалом.

Отже, вдосконалення системи управління персоналом має відображатися у трансформації організаційної культури підприємств, змінах у системі принципів, ідеології, стилів управління, змінах в етикеті ділового спілкування та у системі духовних і моральних цінностей у трудовому колективі. Така трансформація аспектів трудової діяльності, тобто зміна орієнтирів і мотивів праці приведе до більш налагодженої роботи колективу і підвищення продуктивності праці.

Ще однією стороною ефективного управління трудовим ресурсами є правильно підібрана система мотивації праці. Варто зазначити, що мотивація праці відіграє важливу роль у підвищенні продуктивності праці та налагодженні трудової роботи колективу, саме тому правильно підібрані форма та шляхи мотивування трудової діяльності приведуть до підвищення рентабельності праці та сталого економічного розвитку підприємства. Важливим аспектом мотивації трудової діяльності на підприємстві є її економічна доцільність, тобто темпи росту продуктивності праці мають перевищувати темпи росту затрачених ресурсів на мотивування працівників до праці.

Зазначимо, що ефективний керівник має завжди дбати про своїх працівників і мотивувати їх до праці, але не лише нагородами та преміями, потрібно використовувати і такі мотивуючі засоби, як: прохання, порада, навіювання, примус, психологічне підкорення групі, покарання, критика, осуд, наказ, вказівка, розпорядження. Необхідно формувати в кожного працівника почуття власника, залучати людей до праці згідно з їхніми можливостями [4]. Потрібно, щоб метою управління персоналом стало спонукання до розвитку здібностей працівників для більш інтенсивної та продуктивної праці. Вважається, що керівник повинен не наказувати своїм підлеглим, а спрямовувати їхні зусилля, допомагати розкриттю їхніх здібностей, формувати навколо себе групу однодумців.

Сьогодні в Україні впровадження системи та зміна форм і методів управління персоналом пов'язані з безперервним науковим пошуком оптимального розв'язання складних економічних та соціально-політичних проблем. Важливим фактором, який забезпечить прискорення процесу розв'язання цих проблем, є людина з її фізичним і творчим потенціалом, здатністю до самовдосконалення та саморозвитку. Саме тому, приймаючи управлінські рішення, слід звертати увагу на психологічні та індивідуальні особливості працівників та обирати систему мотивації праці, виходячи з потреб кожного працівника. Отже, науковцям і практикам важливо проводити постійні дослідження в сфері трудових відносин та формулювати свої пропозиції щодо підвищення ефективності праці за рахунок удосконалення системи управління.

Отже, науковим результатом даного дослідження є розробка комплексу заходів щодо вдосконалення системи управління персоналом підприємства, що в перспективі подальших наукових досліджень дозволить обґрунтувати напрями підвищення ефективності менеджменту персоналу.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мішина С. В.

Література: 1. Гавкалова Н. Л., Маркова Н. С. Менеджмент персонала: учеб. пособие. Харьков: ИД «ИНЖЭК», 2005. 304 с. **2.** Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібник. Київ: Знання, 2012. 573 с. **3.** Щербак В. Г. Управління персоналом підприємства. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2005. 220 с. **4.** Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2002. 351 с.

ОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ

УДК 331.224

Краснікова М. С.

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

Анотація. *У статті розглянуто ефективні методи додаткового стимулювання працівників на основі досвіду розвинених країн світу. Обґрунтовано об'єктивну необхідність упровадження вітчизняними суб'єктами господарювання сучасних моделей матеріального стимулювання праці на основі зарубіжного досвіду з урахуванням економічних, політичних особливостей держав.*

Ключові слова: *мотивація, матеріальне стимулювання, система стимулювання праці, моделі мотивації праці.*

Аннотация. *В статье рассмотрены методы дополнительного стимулирования работников на основе опыта развитых стран мира. Обоснована объективная необходимость внедрения отечественными субъектами хозяйствования современных моделей материального стимулирования труда на основе зарубежного опыта с учетом экономических, политических особенностей государств.*

Ключевые слова: *мотивация, материальное стимулирование, система стимулирования труда, модели мотивации труда.*

Annotation. *In the article methods of additional stimulation of workers on the basis of experience of the developed countries of the world are considered. The objective necessity of introduction of modern models of material incentives for labor on the basis of foreign experience, taking into account the economic and political characteristics of states, is substantiated by the objective necessity of introduction by domestic business entities.*

Keywords: *motivation, material stimulation, system of labor incentives, models of labor motivation.*

Матеріальне стимулювання праці належить до числа проблем, вирішенню яких у світовій практиці завжди приділялася велика увага. Вітчизняні теорія і практика мотивації праці зазвичай зводяться до оплати праці, заснованої на фіксованих тарифних ставках і посадових окладах, але такі методи можуть бути малоефективними. Тому при формуванні систем мотивації праці необхідно використовувати вже накопичений світовою практикою досвід.

Економічною сутністю матеріального стимулювання займалися такі вітчизняні вчені, як Г. В. Назарова, Е. Р. Степанова, О. В. Іванісов, О. М. Баксалова, О. С. Богачов, В. І. Блонська, М. І. Карлін, В. О. Ніколаєв, І. В. Орлов, І. А. Попова, О. Р. Сватюк та інші, а також науковці зарубіжжя: Дж. П. Бейкер, Г. Мансо, В. Мейсон, А. Кон, Д. Дж. Воттс.

Об'єктом дослідження виступає система матеріального стимулювання трудової діяльності працівників.

Предметом дослідження є прикладні аспекти організації матеріального стимулювання праці персоналу на основі зарубіжного досвіду.

Метою написання даної **статті** є розкриття сутності поняття матеріального стимулювання, а також розробка рекомендацій щодо вдосконалення методів стимулювання працівників на основі досвіду розвинених країн світу.

Для досягнення визначеної мети у статті передбачається вирішити низку завдань, головними з яких є такі:

- узагальнити теоретичну сутність матеріального стимулювання працівників;
- дослідити системи матеріального заохочення;
- обґрунтувати ефективність найбільш впливових моделей матеріального стимулювання розвинених країн світу.

Матеріальне стимулювання – це процес впливу на працівника з метою спонукання його до більш ефективної трудової активності за допомогою матеріальних (грошових) методів [1].

Визначено, що правильно стимулюючи працівників до трудової активності, підприємство реально підвищує майбутню результативність виробництва за умови, що понесені витрати на виплату доплат, премій є меншими за отримані в результаті підвищення продуктивності вмотивованих працівників прибутки [2].

© Краснікова М. С., 2017

Для більш детального розгляду питання стимулювання праці буде доцільно розглянути зарубіжний досвід використання прийомів стимулювання праці працівників.

З усього розмаїття моделей систем стимулювання праці можна виокремити як найбільш характерні японську, американську, французьку, німецьку і шведську моделі.

Система стимулювання праці порівняно з іншими промислово розвиненими країнами в Японії дуже гнучка. У такій системі розмір заробітної плати визначається за чотирма показниками – вік, стаж, професійний розряд і результативність праці. Вік і стаж слугують базою для традиційної особистої ставки, а професійний розряд і результативність праці є основою для визначення величини трудової тарифної ставки, так званої «ставки за кваліфікацію».

Отже, використання трудової ставки виключає можливість автоматичного зростання заробітної плати без зв'язку з підвищенням кваліфікації та трудовим внеском працівника, посилюючи тим самим мотивацію до праці, яка в даному разі прямо залежить від результатів роботи.

Нині однією з найпоширеніших у США форм оплати праці як для основних, так і для допоміжних робітників є оплата праці, що поєднує елементи відрядної і погодинної систем. У цьому випадку денний заробіток працівника визначається як добуток годинної тарифної ставки на кількість годин роботи. При невиконанні працівником денної норми в натуральному виразі, роботу продовжують до виконання норми. Дана система оплати праці не передбачає виплату премії, оскільки, за твердженням американських економістів, ці суми вже закладено у високій тарифній ставці робітника [3].

У французькій моделі становить інтерес методика оцінки праці (яка носить багатофакторний характер) і використовувані критерії. Суть цієї методики в загальному вигляді зводиться до наступного.

На підприємствах застосовується бальна оцінка ефективності праці працівника (від 0 до 120 балів) з шістьма показниками:

- професійні знання;
- продуктивність праці;
- якість роботи;
- дотримання правил техніки безпеки;
- етика виробництва;
- ініціативність.

Персонал підприємства при цьому поділяється на 5 категорій. До найвищої – першої – відносять працівників, які набрали від 100 до 120 балів; до другої – від 76 до 99 балів і т. д. Одночасно діє низка обмежень: до першої категорії можна віднести не менше 5 і не більше 10 % працівників одного підрозділу і однієї професії, до другої – від 30 до 40 %, до третьої – від 35 до 45 %. У разі відсутності на роботі від 3 до 5 днів на місяць надбавка скорочується на 25 %, протягом 10 і більше днів – на 100 %.

Перевага французької моделі мотивації праці полягає в тому, що вона надає сильного стимулюючого впливу на ефективність та якість праці, слугує фактором саморегулювання розміру фонду оплати праці. При виникненні тимчасових труднощів фонд оплати праці автоматично скорочується, внаслідок чого підприємство безболісно реагує на кон'юнктурні зміни. Модель забезпечує широку поінформованість працівників про економічний стан компанії.

Шведська модель мотивації праці відрізняється сильною соціальною політикою, спрямованою на скорочення майнової нерівності за рахунок перерозподілу національного доходу на користь менш забезпечених верств населення.

Німецька модель мотивації праці виходить з того, що в її центрі знаходиться людина з її інтересами як вільна особистість, що усвідомлює свою відповідальність перед суспільством. Ринкове господарство Німеччини називається соціальним, тому що держава створює умови для всіх громадян, зупиняє прояви несправедливості і захищає всіх обділених і беззахисних: безробітних, хворих, старих і дітей. Соціальна справедливість і солідарність – неодмінні передумови суспільного консенсусу. Західні дослідники дійшли висновку, що гармонійна комбінація зі стимулювання праці та соціальних гарантій є однією з найбільш оптимальних моделей колись відомих в історії економічних теорій. Ця модель однаково забезпечує як економічний добробут, так і соціальні гарантії [4].

Підприємці України відчувають, що розвиток та успіх компанії неможливий без пошуку нових сучасних форм мотивації і стимулювання праці. Існує потреба у створенні моделі стимулювання праці з урахуванням усіх особливостей вітчизняної економіки [5].

Отже, сутність пошуку доцільних методів мотивації полягає у забезпеченні ефективного матеріального стимулювання розвитку виробництва, в переході від старих форм та систем оплати праці до нових (сучасних, як без-

тарифна оплата праці), у підвищенні загальної величини оплати праці відповідно до кінцевих результатів виробництва, зменшенні диференціації в заробітках, наявності преміювання за вислугу років.

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

Література: 1. Назарова Г. В., Степанова Е. Р. Мотивування трудової діяльності: регіональні та галузеві аспекти: монографія. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2014. 185 с. **2.** Назарова Г. В., Іванісов О. В., Доровський О. Ф. Управління розвитком діяльності промислових підприємств. Харків : Вид-во ХНЕУ, 2010. 239 с. **3.** Закаблук Г. О. Удосконалення форм і систем оплати праці за мотиваційним і стимулюючим механізмами. *Економіка та підприємництво.* 2013. № 2 (71). С. 100–114. **4.** Економіка зарубіжних країн: навч. посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2007. 544 с. **5.** Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія. Київ: КНЕУ, 2012. 274 с.

ОБҐРУНТУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ПЕРЕХОДУ ВІД ТРАДИЦІЙНОЇ ТЕХНОЛОГІЇ ВИРОБНИЦТВА НА ТЕХНОЛОГІЮ NO-TILL

УДК 338.001.36

Крупіцька Ю. В.

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

Анотація. *У даній публікації автором представлено обґрунтування економічної ефективності переходу на технологію No-Till з класичних способів обробки земельного ґрунту. Проведено порівняльну характеристику класичної та нової технологій ґрунту.*

Ключові слова: *обробка ґрунту, економічна ефективність, доцільність зміни технології.*

Аннотация. *В данной публикации автором представлены обоснования экономической эффективности перехода на технологию No-Till вместо классических способов обработки почвы. Проведена сравнительная характеристика классической и новой технологий почвы.*

Ключевые слова: *обработка почвы, экономическая эффективность, целесообразность изменения технологии.*

Annotation. *In this publication, the author presents the reasons for the economic efficiency of the transition to No-Till technology in place of the classical methods of soil cultivation. A comparative characteristic of classical and new soil technologies was carried out.*

Keywords: *soil cultivation, economic efficiency, feasibility of technology change.*

В умовах зростання витрат на енергоносії та актуалізації питань енергоефективного споживання паливномастильних матеріалів в масштабах країни особливого значення для аграрних підприємств набуває питання економії бензину та дизельного палива. Запровадження технології No-Till дозволить на це розраховувати, адже завдяки цьому з технологічного процесу виробництва сільськогосподарських культур вибуває один із найбільш паливоємних етапів.

© Крупіцька Ю. В., 2017

Дослідженню проблематики даного питання присвячено велику кількість робіт багатьох авторів, серед яких можна виділити: О. В. Видинівську [1]., С. І. Гончаренко [2]. С. О. Заєць [3], Е. А. Золотовську [4], Г. Є Павлову [5]. тощо. Але дане дослідження потребує подальшого уточнення та вдосконалення.

Метою даної роботи є обґрунтування впровадження технології No-Till на вітчизняних аграрних підприємствах.

Науковці визнають, що головною причиною агрофізичної деградації ґрунтів є їхня інтенсивна механічна обробка з обертанням скиби [6].

Традиційна обробка ґрунту потребує величезних витрат ПММ (паливно-мастильних матеріалів) та праці людей (оплата роботи тракториста тощо). Тому сільське господарство, враховуючи витрати на енергоресурси та негативну динаміку чисельності працездатного населення у сільській місцевості, потребує альтернативних технологій вирощування пшениці, соняшника, кукурудзи та інших культур. Саме такою є технологія No-Till, що складається з наступних концепцій:

1) велика частина ґрунту відповідає основним вимогам сільськогосподарських культур, тому немає додаткової потреби для його механічної обробки;

2) у боротьбі з бур'яном механічна традиційна обробка ґрунту також недостатньо ефективна;

3) залишення всієї побічної продукції на поверхні ґрунту є найкращим засобом збереження і підвищення родючості ґрунту.

Дана технологія несе в собі абсолютно інший підхід до землеробства. Основний її сенс полягає у тому, щоб кожний урожай будь-якої культури збільшував концентрацію органічних речовин в ґрунті. Це дає можливість збільшити урожай наступної культури за рахунок підвищення родючих якостей ґрунту, зекономивши на добривах.

Окрім екологічних переваг, технологія No-Till має і низку економічних переваг.

Далі у табл. 1 представлено порівняння витрат на виробництво ячменю ярого за традиційною технологією та No-Till.

Таблиця 1

Порівняння витрат на виробництво ячменю ярого за традиційною технологією та No-Till

Показники	No-Till	Традиційна	Економія
	грн/га	грн/га	грн/га
Оплата праці	63,9	87,4	23,5
Нарахування	14,7	20,0	5,3
Посіяний матеріал	187,7	187,7	0
Добрива	198,1	198,1	0
Засоби захисту рослин	47,7	47,7	0
Дизпаливо	136,8	357,6	220,8
Дизмастило	8,3	21,6	13,3
Амортизація	383	543,4	160,4
Поточний ремонт	81,6	122,5	40,9
Електроенергія	13,2	13,2	0
Орендована техніка	120,3	120,3	0
Пай	214,4	214,4	0
Накладні витрати	304,5	334,9	30,4
Всього грн на 1 га	1786	2280,5	494,5
Урожайність, т/га	4,0	4,0	0
Собівартість, грн/т	446,5	570,1	123,6

Отже, як видно з табл. 1, завдяки впровадженню новітніх технологій можна суттєво зекономити на наступних статтях витрат на вирощування ячменю ярого:

1) витрати на дизпаливо – 220,8 грн/га;

2) амортизація машин та обладнання – 160,4 грн/га;

3) витрати на поточні ремонти – 40,9 грн/га

4) накладні витрати – 30,4 грн/га;

5) оплата праці – 23,5 грн/га.

В цілому ж економія сягає майже 500 грн, і це лише з одного гектару. Це значить, що у випадку посівів на 1000 гектарів економія вже складатиме 500 000 грн. Це суттєві кошти, які можна витратити на розвиток підприємства у майбутньому.

За підсумками роботи можна сказати, що впровадження технології No-Till є ефектним як з екологічного, так і з економічного погляду, бо воно забезпечує і кращий стан ґрунту, і дозволяє суттєво знизити розмір собівартості продукції.

У своїх подальших наукових дослідженнях автор планує розробку заходу даної технології на підприємстві – базі переддипломної практики.

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

Література: 1. Видинівська О. В. Вплив технологій No-Till на вміст поживних елементів в чорноземі південному. *Вісник аграрної науки Причорномор'я.* 2013. Т. 73. № 3. С. 136–143. **2.** Гончаренко С. І. Інноваційні ресурсозберігаючі технології як фактор підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка.* 2017. Вип. 185. С. 131–142. **3.** Заєць С. О., Нежиголенко В. М. Продуктивність пшениці озимої залежно від способів основного обробітку ґрунту та норм мінеральних добрив в умовах зрошення. *Зрошуване землеробство.* 2015. Вип. 63. С. 35–38. **4.** Золотовська Е., Миронов А., Ляпін Л. Дослідження теплоізоляції поверхні ґрунту в технології No-Till. *Техніка і технології АПК.* 2013. № 2. С. 37–40. **5.** Павлова Г. Є. Інноваційний розвиток аграрного сектора національної економіки: теоретичні засади, методологія, механізми управління: монографія. Київ:ТОВ «ДКС Центр», 2015. 354 с. **6.** Портал «Агробізнес сьогодні». Газета підприємців АПК. URL: http://www.agro-business.com.ua.

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 005.336.1

Кульчицька В. С.

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

Анотація. *У даній статті розглянуто змістовне уточнення категорії «економічна ефективність» та фактори, що її визначають, а також розроблено рекомендації щодо шляхів підвищення ефективності в сучасних умовах господарювання.*

Ключові слова: *економічна ефективність, результативність, ефект, виробнича діяльність, чинники, технологія, продуктивність праці.*

Аннотация. *В данной статье рассмотрены содержательное уточнение категории «экономическая эффективность» и факторы, что ее определяют, а также разработаны рекомендации повышения эффективности в современных условиях хозяйствования.*

Ключевые слова: *экономическая эффективность, результативность, эффект, производственная деятельность, фактор, технология, производительность труда.*

Annotation. *In this article, a meaningful refinement of the category "economic efficiency" and the factors that determine it, as well as recommendations for improving efficiency in the current conditions of economic management are considered.*

© Кульчицька В. С., 2017

Keywords: *economic efficiency, productivity, effect, production activity, factor, technology, labor productivity.*

Питання про ефективність діяльності підприємства, яке виникає в сучасних економічних умовах, є актуальним і важливим. Метою діяльності будь-якого підприємства є випуск певної продукції (виконання робіт, надання послуг) установлених обсягу й якості, в певний термін. Для формування масштабів виробництва необхідно виходити не тільки з індивідуальних і народногосподарських потреб, але й брати до уваги досягнення максимального рівня її ефективності. Отже, оцінювати якість роботи підприємства необхідно перш за все за допомогою визначення економічної ефективності виробленої продукції.

Змістове уточнення категорії «економічна ефективність» і фактори, що її визначають, постають важливим завданням у сучасних умовах жорсткої конкуренції. Також не менш цінною залишається і практична сторона даного питання, а саме: оцінка ефективності виробничої діяльності, витрат економічних ресурсів, конкретні технології та засоби забезпечення ефективного функціонування підприємства.

Методичною основою дослідження даної тематики стали праці провідних учених, зокрема вивченням показників підвищення економічної ефективності діяльності підприємства займалися: Л. С. Захаркіна, Р. А. Кушваха, О. І. Ященко, І. А. Маркіна, В. В. Прядко, І. М. Петрович, Г. В. Савицька, А. А. Шершнев, А. Г. Темченко [9]. Проте нестабільність сучасних економічних умов діяльності будь-яких підприємств потребують глибокого дослідження шляхів підвищення ефективності їхнього функціонування.

Метою даної роботи є дослідження теоретичних і методичних підходів до оцінки та забезпечення економічної ефективності діяльності підприємств, розробка рекомендацій щодо шляхів підвищення ефективності їхнього функціонування в сучасних умовах господарювання.

Забезпечення ефективності є одним із важливих завдань функціонування підприємства. Оскільки визначення ефективності діяльності підприємства полягає в оцінюванні її результатів, то доцільним є розгляд питання про її сутність. Досить змістовне та обґрунтоване трактування надали українські вчені Л. І. Шваб, В. І. Осипов та С. Ф. Покропивний, які підтверджують походження слова «ефективність» від слова «ефект», яке у перекладі з латинської означає «результат». Під результатом розуміють остаточний висновок, що завершує собою будь-який процес [1, с. 499].

В. І. Осипов робить висновки, що ефективність підприємства – це комплексна оцінка кінцевих результатів використання необігових і обігових активів, трудових і фінансових ресурсів та нематеріальних активів за певний період [2, с. 124–126].

П. Друкер вважає результативність наслідком певних процесів, виконання функцій, завдань, досягнення цілей, а ефективність – наслідком правильності таких дій. Проте і перше, і друге є однаково важливими [3].

Е. Долан трактує «ефективність» як вибір правильних цілей, на яких фокусується вся енергія підприємства [4].

М. Х. Мескон, М. Альберт і Ф. Хедоурі стверджують, що ефективність є співвідношенням між обсягом виробництва продукції і необхідними ресурсами, тобто визначається як внутрішній параметр функціонування підприємства, віддзеркалюючи ефективність використання ресурсів [5].

Провівши аналіз поняття «ефективність», можна дійти висновку, що існують різні підходи до його визначення. Переважає точка зору, згідно з якою ефективність – це відношення результатів до витрат (ресурсів), тобто так зване «традиційне» визначення.

Проблема підвищення ефективності виробництва полягає в забезпеченні максимально можливого результату на кожну одиницю затрачених трудових, матеріальних, фінансових та інших ресурсів. Тому критерієм ефективності виробництва в макроекономічному масштабі є зростання продуктивності суспільної праці. Кількісне вираження цього критерію відображається через систему показників економічної ефективності виробництва. Ця система містить такі групи показників:

1) узагальнюючі показники економічної ефективності виробництва (рівень задоволення потреб ринку, виробництво продукції на одиницю витрат ресурсів, витрати на одиницю товарної продукції, прибуток на одиницю загальних витрат, рентабельність виробництва, народногосподарський ефект від використання одиниці продукції);

2) показники ефективності використання живої праці (трудомісткість одиниці продукції, відносне вивільнення працівників, темпи росту продуктивності праці, частка приросту продукції за рахунок росту продуктивності праці, коефіцієнт ефективності використання робочого часу, економія фонду оплати праці, випуск продукції на 1 грн фонду оплати праці);

3) показники ефективності використання основних виробничих фондів (фондовіддача основних фондів, фондомісткість продукції, рентабельність основних фондів, фондовіддача активної частини основних фондів);

4) показники ефективності використання матеріальних ресурсів (матеріаломісткість продукції, матеріаловіддача, коефіцієнт використання найважливіших видів сировини і матеріалів, витрати палива і енергії на 1 грн чистої продукції, економія матеріальних витрат, коефіцієнт вилучення корисних компонентів із сировини);

5) показники ефективності використання фінансових коштів (коефіцієнт оборотності обігових коштів, тривалість одного обороту нормованих оборотних коштів, відносне вивільнення обігових коштів, питомі капіталовкладення, капіталовкладення на одиницю введених потужностей, рентабельність інвестицій, строк окупності інвестицій);

6) показники якості продукції (економічний ефект від поліпшення якості продукції, частка продукції, яка відповідає кращим світовим і вітчизняним зразкам тощо) [6, с. 352–353].

Основним інструментом реалізації економічної політики підприємства і ключовим засобом обґрунтування управлінських рішень, оптимізації витрат ресурсів, удосконалення цінової політики й підвищення конкурентоспроможності підприємства є показники економічної ефективності.

Відтак, ця система показників повинна: відображати витрати всіх видів ресурсів, що споживаються на підприємстві; створювати передумови для виявлення резервів підвищення ефективності виробництва; стимулювати використання всіх резервів, наявних на підприємстві; забезпечувати інформацією стосовно ефективності виробництва всі ланки управлінської ієрархії; виконувати критеріальну функцію.

Шляхи підвищення ефективності виробництва – це комплекс конкретних заходів щодо зростання ефективності виробництва в заданих напрямках. Основні шляхи підвищення ефективності виробництва: зниження трудомісткості і підвищення продуктивності праці, зниження матеріаломісткості продукції та раціональне використання природних ресурсів, зниження фондомісткості продукції та активізація інвестиційної діяльності підприємств.

Взагалі всі заходи підвищення ефективності функціонування підприємств можна звести до трьох напрямків (табл. 1).

Таблиця 1

Напрями підвищення ефективності роботи підприємств

Напрям 1 – управління витратами і ресурсами	Напрям 2 – розвиток і вдосконалення виробництва	Напрям 3 – вдосконалення системи управління підприємством
Заходи щодо підвищення поточної виробничої діяльності підприємства, що спонукають підприємство до раціонального використання природно-сировинних ресурсів: – зростання продуктивності праці і зменшення зарплатоємності виготовлення продукції; – зниження загальної ресурсомісткості виробництва	– прискорення впровадження результатів НТП у практику діяльності підприємства; – удосконалення організаційної та виробничої систем управління, форм і методів організації діяльності, її планування і мотивації; – підвищення якості та конкурентоспроможності виготовлюваної продукції; – удосконалення і постійне коригування всіх видів діяльності для забезпечення їх вимогам сучасності	Заходи щодо мобілізації внутрішніх і зовнішніх відносно підприємства факторів. Фактори внутрішнього середовища передбачають оперування ними на рівні підприємства. Зовнішні фактори належать до таких, якими управляти майже неможливо, оскільки потребують суттєвих структурних зрушень, розгалуження інфраструктури підприємства, залучення інституціональних механізмів для забезпечення належних передумов функціонування підприємства тощо

Як бачимо, всі заходи підвищення ефективності роботи підприємства є взаємозалежними. Втім, найважливішого значення набувають чинники, визначені третьою групою (напрямом), оскільки їх мобілізація передбачає визначення місця реалізації в системі управління діяльністю [7, с. 469–470].

До основних чинників, які позитивно впливають на виробничу діяльність, відносять [8, с. 26]:

1) раціональне управління матеріалами. Проблема економії та зменшення споживання сировини, матеріалів, енергії повинна бути під постійним контролем відповідних фахівців підприємств із матеріалоємним і енергоємним виробництвом. Завдання ресурсозбереження на таких підприємствах може позитивно вирішуватися шляхом упровадження маловідхідної та безвідхідної технологій, збільшення виходу корисної продукції чи енергії з одиниці використовуваного матеріалу, використання дешевих і низькосортних видів сировини, підвищення якості матеріалів за допомогою первинної обробки;

2) технологія. Технологічні нововведення, особливо сучасні форми автоматизації й інформаційних технологій суттєво впливають на рівень і динаміку ефективності виробництва. За принципом ланцюгової реакції вони викликають істотні зміни в технічному рівні й продуктивності технологічного устаткування, методах і формах організації трудових процесів, підготовці й кваліфікації кадрів тощо;

3) використання устаткування. Цьому фактору належить одне з провідних місць у програмі підвищення ефективності виробництва. Підвищенню продуктивності діючого устаткування сприяє належна організація ремонтно-технічного обслуговування, оптимальні терміни експлуатації, забезпечення необхідної пропорційності в пропускній можливості технологічно пов'язаних груп (одиниць), чітке планування завантаження в часі, підвищення змінності роботи тощо;

4) продуктивність праці. Основним джерелом і визначальним фактором підвищення ефективності виробничої діяльності підприємства є працівники: керівники, підприємці, фахівці, робітники. Продуктивність їхньої праці багато в чому визначається методами, технікою, особистою майстерністю, знаннями, ставленням до роботи та здатністю виконувати ту чи іншу роботу;

5) відповідність виробу. Для досягнення високої продуктивності підприємства самої корисності товару недостатньо. Пропоновані підприємством для продажу вироби повинні з'явитися на ринку в потрібному місці, у потрібний час і за розсудливою ціною. У зв'язку з цим підприємство має стежити за тим, щоб не виникало яких-небудь організаційних і економічних бар'єрів між виробництвом і окремими стадіями маркетингу.

Отже, можна дійти висновку, що ефективність виробництва – це конкретний результат, який відповідає ефекту чи процесу максимально можливому, ідеальному чи плановому.

Показники ефективності можуть використовуватись за різним цільовим призначенням. При виборі системи основних показників ефективності будь-яке підприємство має самостійно визначити критерії та інформаційні вимоги до них.

Чинники, які визначають виробничу ефективність, є основним інструментом реалізації економічної політики підприємства і ключовим засобом обґрунтування управлінських рішень, оптимізації витрат ресурсів, удосконалення цінової політики і підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Підприємство можна назвати ефективним, якщо досягнутий фінансовий результат є вище рівня, досягнутого конкурентами, прогнозований (розрахунковий) фінансовий результат у найближчій перспективі є вище рівня, досягнутого конкурентами на поточний момент (або прогнозованого в найближчій перспективі), а також, якщо підприємство виділяє достатні ресурси на підтримку і розвиток своєї діяльності та правильно їх використовує.

Якщо стратегія розвитку підприємства буде успішно реалізованою, можна очікувати здійснення ефективної та конкурентоспроможної господарської діяльності.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Юшко С. В.

Література: 1. Шваб Л. І. Економіка підприємства : навч. посібник. Київ: Каравела, 2005. 568 с. **2.** Осипов В. І. Економіка підприємства: підручник. Одеса: Маяк, 2005. 724 с. **3.** Друкер П. Ефективне управління. М.: Астрель, 2004. 284 с. **4.** Долан Дж. Економікс: англо-російський словник-довідник. М.: Лазурь, 2007. 544 с. **5.** Мескон М. Х. Основи менеджменту. М.: Дело, 1998. 704 с. **6.** Бойчик І. М. Економіка підприємства: навч. посібник. Київ: Атіка, 2007. 528 с. **7.** Гетьман О. О., Шаповал В. М. Економіка підприємства: навч. посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2010. 488 с. **8.** Маркіна І. А. Методологічні питання ефективності управління. *Фінанси України.* 2008. № 6. С. 24–32.

ГЕНДЕРНА ПРОФЕСІЙНА ДИСКРИМІНАЦІЯ

УДК 342.76.334

Куниця Т. С.

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

Анотація. *Проаналізовано існуючі проблемні аспекти обмеження жінок у праві на труд, визначено особливості правового регулювання правовідносин з жінками. Запропоновано розглянути низку нормативно-правових актів для повного розуміння причин виникнення існуючої проблеми.*

© Куниця Т. С., 2017

Ключові слова: *професійна дискримінація, обмеження прав жінки, рівність прав.*

Аннотация. *Проанализированы существующие проблемные аспекты ограничения женщин в праве на труд, определенные особенности правового регулирования правоотношений с женщинами. Предложено рассмотреть ряд нормативно-правовых актов для полного понимания причин возникновения существующей проблемы.*

Ключевые слова: *профессиональная дискриминация, ущемление прав женщины, равенство прав.*

Annotation. *The existing problematic aspects of the limitation of women in the right to work, certain features of the legal regulation of legal relations with women are analyzed. It is suggested to consider a number of normative legal acts for a full understanding of the causes of the emergence of the existing problem.*

Keywords: *professional discrimination, infringement of women's rights, equality of rights.*

Згідно зі ст. 1 Конвенції «Про дискримінацію в галузі праці та занять» № 111, термін «дискримінація» охоплює будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять [1].

В даній статті розкривається професійна дискримінація працівників, зокрема жінок.

В Україні питанням трудової дискримінації, і переважно гендерної нерівності займалися такі вчені, як І. А. Вєтухова, В. В. Карпенко, Т. О. Марценюк, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та інші.

Попри те, що в наш час багато жінок працюють нарівні з чоловіками, навіть на роботах, які завжди вважалися суто чоловічими, існують законодавчі заборони, тобто певні обмеження на використання жіночої праці в окремих видах робіт.

Так, відповідно до ч. 1–2 ст. 174 КЗпП, забороняється застосування трудової діяльності жінок на важких роботах і роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, окрім деяких видів підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та домашньому обслуговуванню). Забороняється також залучення жінок до підняття та пересування предметів, маса яких перевищує установлені для них граничні норми [2].

Згідно з ч. 1 ст. 175 КЗпП, забороняється притягнення жінок до роботи в нічний час за винятком тих галузей народного господарства, де це обумовлено особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід [2].

В Україні Наказом МОЗ № 256 від 29.12.93 р. «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» зазначено близько 450 професій та спеціальностей, зокрема роботи в чорній та кольоровій металургії, хімічному виробництві, гірничій справі, скотобійні, ливарних цехах, лісозаготівлі та інші [3].

Вищезазначений список обмежує права жінок, тим паче доступ до заробітку, який у деяких регіонах є єдино доступним. Попри те, виключення за віком, здоров'ям або сімейним станом не робиться.

Йдеться не про притягнення жінок до всіх найважчих професій, адже змінилися назви деяких професій, характер та умови праці, впроваджуються новітні технології. Якщо жінка відчуває в собі сили обіймати ті чи інші посади, але на ці професії для неї накладено заборону, то вона не може реалізувати себе повною мірою. Тому навіть з цієї точки зору можна розглядати цей перелік як порушення прав жінок.

Першочерговим завданням має бути не обмеження прав жінки у роботі, а створення необхідних умов праці. Жінки мають самі вирішувати, де їм працювати, адже за кордоном подібних обмежень немає. В Європі, коли йдеться про охорону праці на шкідливих і небезпечних виробництвах, жінок в окрему категорію не виділяють. Там під особливим захистом вагітні, жінки, що нещодавно народили дитину і годують груддю, а також працівники обох статей з обмеженими можливостями.

Хоча, згідно зі ст. 2–1 КЗпП, Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального та матеріального стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду та характеру занять, місця проживання та інших обставин. Важливим чинником рівності є надання жінкам однакової з чоловіками можливості брати участь в економічному і соціальному житті, усунення дискримінації в усіх аспектах трудової діяльності (ч. 3 ст. 2 КЗпП) [4].

Також ст. 24 Конституції України встановлено, що жінки мають рівні з чоловіками права і свободи та є рівними перед законом. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матері-

альною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [5].

За Індексом гендерної нерівності, розрахованим в 2016 р., Україну визнали однією з найгірших країн для жінок в Європі, на одному рівні з В'єтнамом, Монголією та Туреччиною.

В нашій країні жінки отримують значно нижчу заробітну плату, а саме – на 36,5 % при рівних посадах і уміннях з чоловіками, про що свідчать дані Державної служби статистики [6].

За результатами інших досліджень 2016 р., різниця є більш значною: так, у бізнес-секторі – це 41 %, із тим, що на посаді менеджера або керівника, жінки отримують 0,58 % заробітної плати чоловіків. Така ситуація суперечить міжнародним зобов'язанням, які взяла на себе Україна.

На сьогодні тема професійної дискримінації жінок є дуже актуальною. Адже Міністерство охорони здоров'я хоче скасувати наказ про заборонені професії для жінок. Щоправда, для того, щоб закон припинив дію, новий документ має пройти Міністерство соціальної політики вугільної промисловості Академії наук, вже потім – Міністерство юстиції. Так, у разі затвердження жодних обмежень для жінок у виборі професії не буде.

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

Література: 1. Про дискримінацію: Конвенція МОП від 25.06.1958 р. № 111. URL: https://docs.dtkt.ua/doc/1014.4785.0?page=1. **2.** Кодекс Законів про Працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: http://kodeksy.com.ua/kodeks_zakoniv_pro_pratsyu_ukraini/statja-174.htm. **3.** Про затвердження переліку робіт на яких забороняється застосування праці жінок: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.1993 р. № 256. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94. **4.** Про рівність трудових прав громадян України // Радник. Український юридичний портал. URL: http://radnuk.info/komentar/kzpp/337-glava1/4935--2-1-----.html. **5.** Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: http://eleronur.cc.ua/ku/ku24.html. **6.** Офіційний сайт Держстату України. URL: http://ukrstat.gov.ua/.

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 336.5.02

Кур'янова К. О.

Студент 3 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *У статті розглянуто систему управління витратами підприємства, проведено аналіз основних принципів скорочення витрат та складових елементів системи управління. Проаналізовано основні методи скорочення витрат на підприємстві.*

Ключові слова: *витрати, система управління витратами, собівартість, принципи, методи, ефективність.*

Аннотация. *В статье рассмотрена система управления затратами предприятия, проведен анализ основных принципов сокращения расходов и составляющих элементов системы управления. Проанализированы основные методы сокращения затрат на предприятии.*

Ключевые слова: *расходы, система управления затратами, себестоимость, принципы, методы, эффективность.*

© Кур'янова К. О., 2017

Annotation. *The article considers the enterprise cost management system, an analysis of the main principles of cost reduction and component elements of the management system. The main methods of cost reduction at the enterprise are analyzed.*

Keywords: *expenses, cost management system, cost, principles, methods, efficiency.*

Згідно з ситуацією, котра сформувалась у процесі трансформування економіки України, кожне підприємство постало перед проблемою підвищення своїх конкурентних позицій на ринку. Адже зовсім нещодавно наша країна й її економіка складали частину величезного механізму під назвою «планова економіка», в якій держава диктувала, кому, що і як виготовляти, в якій кількості, та які якісні особливості повинні мати ті чи інші продукти. Проте після того, як наша економіка зробила величезний крок назустріч споживачам та вільному ринку, з'явились і проблеми, пов'язані з цим переходом. Однією з перепон для підприємств стала проблема привабливості серед споживачів та підвищення ефективності діяльності. Тому постало питання, як при сталому показникові якості товару скоротити витрати, пов'язані з виробництвом та реалізацією продукції, що має значну вагу у формуванні ефективності діяльності підприємства. Для вирішення цього питання на підприємстві існує система управління витратами, котра призначена для нормування та скорочення витрат на підприємстві.

Дослідженням системи управління витратами на підприємстві займалися такі вітчизняні науковці, як: Г. В. Козаченко, Ю. С. Погорелов, Л. Ю. Хлапьонов, Г. А. Макухін та інші, роботи яких на реальних прикладах відображають шляхи зменшення витрат через створення системи управління витратами на підприємстві. Разом із тим, повної узгодженості стосовно обраної проблематики між ними немає.

Мета роботи полягає у дослідженні сутності, принципів, методів формування ефективної системи управління витратами на підприємстві.

Система управління витратами являє собою одну зі складових системи управлінського обліку, котрий дозволяє внутрішньому користувачеві на підприємстві отримати відповідь на питання виникнення та розміру витрат, їх походження та виявити шляхи їх скорочення [1], адже суттю управлінського обліку є виявлення резервів і вузьких місць на підприємстві та подальшого більш ефективного використання ресурсів на підприємстві.

Так, ефективність діяльності підприємства та його конкурентні позиції на ринку будуть напряму залежати від управлінських рішень та правильності роботи системи управління витратами на підприємстві. Адже саме розмір витрат буде вирішальним чинником у собівартості продукції, за якою і буде проводитись аналіз ефективності діяльності підприємства.

Будь-яка система управління витратами має містити у собі набір специфічних елементів, за допомогою яких і буде відбуватись скорочення витрат на підприємстві [2]. Ці елементи формуватимуть шляхи і методи скорочення витрат, котрі у свою чергу будуть гнучкими, своєчасними та зрозумілими. Систему управління витратами поєднуватимуть не лише калькулювання витрат та їхній опис, аналіз виробничого процесу та технології виробництва, але ще й аналіз центрів відповідальності. Завдяки такому аналізу є змога не лише отримати інформацію про рівень витрат, але й установити відповідальних за норми цих витрат.

Система управління витратами на підприємстві має постійно довершуватись, вона має включати у себе аналіз економічних наслідків, формувати економічну стратегію, аналізувати формування собівартості товару підприємства, приймати рішення щодо доцільності продовження діяльності у обраному напрямку [3]. Управління витратами на підприємстві передбачає виконання всіх функцій управління, тобто функції повинні реалізовуватись через елементи управлінського процесу: прогнозування, планування, нормування, організацію, калькулювання, мотивацію та стимулювання, облік, аналіз, регулювання та контроль витрат. Виконання всіх функцій управління по всіх елементах – це взаємодія керуючої підсистеми (суб'єкт управління) на керовану підсистему (об'єкт управління) [4].

Далі буде наведено більш детально основні напрямки скорочення витрат на підприємстві, котрі пов'язані з виробництвом та реалізацією продукції:

- зменшення витрат сировини, матеріалів, палива та енергії на одиницю готової продукції підприємства;
- підбір оптимального способу амортизації обладнання з метою скорочення розміру амортизаційних відрахувань на одиницю продукції;
- оптимізація кількості персоналу з метою скорочення витрат на оплату праці та соціальні виплати на одиницю товару;
- зменшення адміністративних збутових і накладних витрат [5].

Сформована система управління витрат на підприємстві передбачає у собі дотримання певних принципів, саме: принцип системності; принцип послідовності; принцип безперервності; принцип конкурентних переваг; принцип мотивації; принцип пошуку альтернативних шляхів; принцип економічної обґрунтованості; принцип мінімальних витрат.

Ці принципи являють собою універсальний напрям для формування системи управління витратами для підприємства з урахуванням особливостей діяльності кожного з них.

Для того, аби досягти значного скорочення витрат, також слід використовувати прогресивні методи організації виробництва. Систему організації виробництва «just in time» (точно в строк) було розроблено в Японії, і вона широко застосовується в усьому світі. Ця система зменшує витрати виробництва за рахунок бездефектного виготовлення продукції. Сутність її полягає в тому, що комплектуючі вироби, деталі поставляються споживачеві у визначене місце, в потрібний час, в необхідній кількості. Проте існують і проблеми, оскільки запасів при такій моделі не існує, і при виникненні браку процес зупиняється. Тому цей метод спонукає виробників оптимізувати виробничий процес, зробити його безвідходним, а також зменшити витрати на зберігання матеріалів та напівфабрикатів.

Іншим методом оптимізації витрат є метод збалансованості. Як один із стратегічних підходів до управління витратами, він пов'язаний з тим, що цілі, які ставить перед собою компанія, завжди балансують на одній чаші терезів із витратами. Наприклад, чим якіснішу продукцію ми хочемо виробити, тим більшими будуть витрати на забезпечення якості.

Бюджетування як метод оптимізації витрат заснований на складанні оперативних, місячних, квартальних та річних бюджетів і пов'язуванні їх зі стратегічними цілями (за допомогою системи збалансованих показників), що дає змогу щонайменше передбачити появу витрат.

Ще одним методом оптимізації витрат є оперативно-заявкова кампанія та система контролю виконання та доцільності витрат. Суть цього методу полягає в тому, що при щоденних витратах лінійним менеджерам необхідно постійно підтверджувати доцільність тих чи інших витрат. Ця система буде працювати лише тоді, коли на підприємстві правильно сформовано бюджет, розписано цілі і є мотиваційна програма зі зменшення витрат.

Отже, система управління витратами є частиною системи управління підприємством в цілому, а її раціональна побудова є гарантією скорочення витрат на підприємстві та підвищення ефективності діяльності. Тобто для того, аби отримати конкурентні переваги на ринку, слід дотримуватись системи управління витратами, котра допоможе оперативно реагувати на зміни та стане елементом безперебійно функціонуючої системи на підприємстві взагалі.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Ляліна Н. С.

Література: 1. Атамас П. Й. Управлінський облік: навч. посіб. Київ: Центр навч. літ., 2015. 440 с. **2.** Аткинсон Э. А., Банкер Р. Д., Каплан С. Р., Янг С. М. Управленческий учет. М.: ИД «Вильямс», 2013. 878 с. **3.** Голов С. Ф. Управлінський облік: підручник. Київ: Лібра, 2003. 704 с. **4.** Градов А. П. Управленческий и производственный учет. М.: Изд-во ЮНИТИ, 2003. 346 с. **5.** Козаченко Г. В., Погорелов Ю. С., Хлапьонов Л. Ю. Управління затратами підприємства: монографія. Київ: Лібра, 2007. 320 с.

КОНКУРЕНТНІ ПЕРЕВАГИ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ КРАЇНИ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ

УДК 339.97

Лєсна В. М.

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено сутність і специфіку конкурентоспроможності підприємства та проаналізовано чинники, що впливають на її підвищення. Виявлено взаємозв'язок між конкурентоспроможністю підприємства та конкурентоспроможністю держави. Запропоновано шляхи підвищення конкурентоспроможності підприємств.*

Ключові слова: *конкурентоспроможність, шляхи підвищення конкурентоспроможності, взаємозв'язок між конкурентоспроможністю підприємства та держави, чинники підвищення конкурентоспроможності, рейтинг конкурентоспроможності.*

Аннотация. *Исследованы сущность и специфика конкурентоспособности предприятия и проанализированы факторы, влияющие на ее повышение. Выявлена взаимосвязь между конкурентоспособностью предприятия и конкурентоспособностью государства. Предложены пути повышения конкурентоспособности предприятий.*

Ключевые слова: *конкурентоспособность, пути повышения конкурентоспособности, взаимосвязь между конкурентоспособностью предприятия и государства, факторы повышения конкурентоспособности, рейтинг конкурентоспособности.*

Annotation. *The essence and specificity of enterprise competitiveness are investigated and the factors influencing its increase are analyzed. The relationship between enterprise competitiveness and state competitiveness is revealed. The ways of increasing the competitiveness of enterprises are suggested.*

Keywords: *competitiveness, ways to increase competitiveness, the relationship between the competitiveness of the enterprise and the state, the factors of increasing competitiveness, the competitiveness rating.*

Суб'єктам господарювання неможливо досягти успіху в бізнесі без планування його ефективного розвитку, майбутніх перспектив і можливостей, аналізу інформації про конкурентів, їхнього стану на ринку та про власну конкурентоспроможність.

Проблема конкурентоспроможності як економічної категорії на сьогодні є вельми актуальною, оскільки включає в себе економічні, виробничі, науково-технічні та маркетингові аспекти діяльності підприємства та функціонування економіки країни. До того ж, як показує практика, вагомого значення це питання набуває і через міжнародну інтеграцію, що тягне за собою набуття вітчизняними фірмами конкурентоспроможності на світових ринках [1].

Аналіз наукових джерел свідчить про те, що питання конкурентоспроможності підприємств перебуває у центрі уваги багатьох учених та дослідників, а саме: С. Міщенка [1], Р. Балашова [2], С. Покропивного [3], Ю. Антипова [4], Р. Фатхутдінова [5], М. Чухрій [7]. Але у зв'язку з глобалізацією економіки це поняття набуває ще вагомішого значення і потребує подальших досліджень. Попри це, питання конкурентоспроможності як фактору розвитку підприємства та економіки країни в цілому в Україні на сьогодні відносять до маловивчених, оскільки приділяти увагу його розгляду почали відносно недавно. Також однією з основних причин цього факту є нестабільність умов існування та функціонування як окремого ринку, так і підприємств на ньому [2].

Метою статті є дослідження та аналіз основних аспектів забезпечення конкурентоспроможності підприємства, її взаємозв'язку з конкурентоспроможністю країни та виявлення основних напрямків її підвищення.

Проаналізуємо трактування терміну «конкурентоспроможність», які пропонуютьрізні автори.

Як зазначає С. Покропивний, конкурентоспроможність підприємства – це його здатність до ефективної господарської діяльності і забезпечення прибутковості в ринкових умовах, тобто це випуск і реалізація конкурентоспроможної продукції, яка має переваги порівняно з продукцією інших товаровиробників [3].

Ю. Антипов визначає це поняття як комплексну характеристику фірми за певний період часу на ринку, яка надає йому перевагу перед конкурентами за низкою показників [4].

© *Лєсна В. М., 2017*

На думку Р. Фатхутдінова, конкурентоспроможність підприємств – це їхня реальна і потенціальна можливість виготовляти та збувати товари, які за своїми характеристиками більш привабливі для споживачів, аніж товари конкурентів [5, с. 23].

Підсумовуючи наведені підходи до сутності поняття «конкурентоспроможність», пропонуємо наступне визначення: конкурентоспроможність підприємства – це його здатність використовувати фактори успіху, які відрізняють підприємство від конкурентів і забезпечують вищу ефективність виробництва та збуту в окремих сегментах ринку.

Незважаючи на розмаїття підходів до визначення факторів конкурентоспроможності, єдиної класифікації не існує. Систематизація чинників, що впливають на підвищення рівня конкурентоспроможності може бути представлена наступним чином:

1. Внутрішні:

– техніко-технологічні (забезпечення задоволення потреб ринку стосовно асортименту товарів, дотримання міжнародних стандартів та сертифікатів якості);

– маркетингові (ефективність рекламної кампанії; імідж та відомість виробника);

– інноваційні (відкритість до новаторських проектів та ефективність їх упровадження);

– ресурсні (контроль за зростанням продуктивності праці, ефективності виробництва; забезпечення підприємства сировиною та матеріалами, фінансовими та інформаційними джерелами) [1];

– організаційно-кадрові (покращення організаційної структури і дієвість управління трудовими ресурсами, їхня мотивація) [6].

2. Зовнішні:

– чинники середовища (економічна і політична ситуація в країні, ступінь впливу держави на ринок);

– ціновий (цей фактор підприємство не може цілком контролювати, оскільки рівень цін залежить і від економічної політики держави).

Розглядаючи фактори забезпечення конкурентоспроможності підприємства, варто зазначити, що вагому роль серед них відіграє не тільки зважена політика керівництва підприємства, спрямована на контроль витрат, підвищення рівня ефективності виробництва та використання трудових ресурсів, раціональну експлуатацію наявних ресурсів, але й держава та політика уряду виступають важелями впливу щодо функціонування всіх підприємств в країні. Саме тому забезпечення конкурентоспроможності вкрай важливе завдання як для підприємства і виробника, так і для країни в цілому.

Покращення рівня конкурентоспроможності окремих підприємств сприятиме підвищенню оцінки економічних успіхів держави в цілому, а визнання її економіки конкурентоспроможною свідчить про високий статус підприємств, що функціонують у країні.

Враховуючи вищезазначене, варто сказати, що проблема конкурентоспроможності потребує комплексного підходу для її вирішення і злагоджених зусиль з боку держави та підприємств на всіх рівнях протягом тривалого часу.

Для України проблема забезпечення конкурентоспроможності економіки в цілому та окремих підприємств з кожним роком стає все більш актуальною та гострою. Це пов'язано з тим, що лише 1 % українських підприємств визнано конкурентоспроможними на світовому ринку. Тому прагнення залучитися до провідних регіональних та міжнародних спільнот є недосяжним доти, доки українська продукція не буде відповідати міжнародним стандартам.

Досить цікавими є дані України за рейтингом глобальної конкурентоспроможності. Починаючи з 2013–2014 рр. і дотепер спостерігається негативна тенденція нашої країни до втрати своїх позицій згідно з Індексом глобальної конкурентоспроможності (за період 2013–2014 рр. Україна займала 84 місце, тоді як в 2015–2016 рр. – уже 79 позицію). Тобто можна прослідкувати, що Україна за період 2015–2016 рр. втратила 3 позиції серед 140 країн порівняно з попередніми періодами [8].

Розглядаючи динаміку інших країн за період 2015–2016 рр., варто зазначити, що найвищі показники конкурентоспроможності демонструють Швейцарія та Сінгапур, очолюючи рейтинг та залишаючись головними новаторами в світі. Такі показники притаманні вищевказаним країнам уже декілька років поспіль і забезпечуються постійним удосконаленням виробництва. До найбільш конкурентоспроможних країн також належать США, Німеччина, Японія, Велика Британія, які входять до першої десятки лідерів за Індексом глобальної конкурентоспроможності. Досить високі показники характерні також для Франції, Китаю. Серед країн-сусідів стійку позицію зайняли Чехія і Польща, отримавши у рейтингу 31 і 41 місця відповідно [7]. Можна помітити, що економіка цих країн є високорозвинутою завдяки створенню сприятливих макроекономічних умов у державі та зацікавленості уряду щодо забезпечення економічної конкурентоспроможності.

Практики вважають, що для досягнення високих показників конкурентоспроможності Україні необхідно розробити заходи щодо подолання високого рівня корупції та інфляції, політичної нестабільності, покращення інфраструктури та відкритості до інновацій.

Конкурентоспроможність країни формується через конкурентоспроможність окремих підприємств. Тому важливою є необхідність реалізації заходів щодо підвищення конкурентоспроможності кожного суб'єкта господарювання. Зокрема дослідники акцентують увагу на: широкому впровадженні досягнень НТП; залученні висококваліфікованих спеціалістів та їх мотивації; розширенні каналів збуту продукції [8]; активізації інноваційної діяльності, налагодженні дієвої системи управління та формуванні зваженої фінансової політики [6].

Отже, узагальнивши специфіку конкурентоспроможності та шляхи її підвищення на підприємстві, можна зробити висновок, що її утримання на досить високому рівні визначається комплексною та безперервною взаємодією чинників зовнішнього і внутрішнього середовищ його життєдіяльності та злагодженого функціонування всіх компонентів і систем підприємства. Тому подальшими напрямами підвищення ефективності функціонування підприємства на ринку є розвиток системи адаптації підсистем підприємств до змін зовнішнього середовища.

Науковий керівник – канд. екон. наук, професор Фесенко І. А.

Література: 1. Міщенко С. П. Потенціал конкурентостійкості підприємства як економічна категорія та об'єкт управління. *Економічний вісник НГУ.* 2010. № 4. С. 69–72. **2.** Балашова Р. И. Конкурентоспособность предприятия как экономическая категория. *Экономические исследования и разработки.* 2016. № 3 С. 75–86. **3.** Покропивний С. Ф. Економіка підприємства: підручник. Київ: КНЕУ, 2001. 352 с. **4.** Антипов Ю. В. Інноваційна діяльність як чинник конкурентоспроможності фірми. *Науковий журнал.* 2011. № 3 (89). С. 212–221. **5.** Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. М.: ИНФРА-М, 2000. 312 с. **6.** Чухрій М. В. Система організаційних чинників підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету.* 2009. № 5. С. 175–178. **7.** Худяк В. О. Шляхи підвищення конкурентоспроможності підприємств // Розвиток європейського простору очима молоді: економічні, соціальні та правові аспекти: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих учених та студентів. 22 квітня 2016 р. Харків: Вид-во «НТМТ». С. 857–862. **8.** Офіційний сайт громадської спілки «Економічний дискусійний клуб». URL: edclub.com.ua.

АНАЛІЗ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА НА ПРИКЛАДІ ПАТ «ТУРБОАТОМ»

УДК 658.14/.17:005.52

Лисенко Е. Ю.

Студент 4 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проведено аналіз різних підходів до визначення сутності фінансового стану та запропоновано авторське трактування цього поняття; досліджено інформаційно-методичне забезпечення та основні напрями аналізу фінансового стану підприємства на прикладі ПАТ «Турбоатом».*

Ключові слова: *фінансовий стан, фінансовий аналіз, фінансова звітність, платоспроможність, ліквідність.*

Аннотация. *Проведен анализ различных подходов к определению сущности финансового состояния и предложена авторская трактовка этого понятия; исследовано информационно-методическое обеспечение и основные направления анализа финансового состояния предприятия на примере ОАО «Турбоатом».*

© Лисенко Е. Ю., 2017

Ключевые слова: *финансовое состояние, финансовый анализ, финансовая отчетность, платежеспособность, ликвидность.*

Annotation. *The analysis of various approaches to the definition of the essence of the financial state is carried out and the author's interpretation of this concept is offered; the information-methodical support and the main directions of the analysis of the financial state of the enterprise on the example of JSC "Turboatom" are investigated.*

Keywords: *financial condition, financial analysis, financial reporting, solvency, liquidity.*

Українська економіка в сучасних умовах перебуває в кризовому стані, тому головним завданням для вітчизняних підприємств є забезпечення ефективності їх фінансово-господарської діяльності та економічного розвитку. Для виконання цього завдання необхідно правильно та своєчасно проводити аналіз фінансового стану підприємства. Слід сказати, що результати аналізу фінансового стану корисні не лише для власників, керівництва чи персоналу підприємств, але й для інших суб'єктів економічних відносин. Так, наприклад, кредитори (банки) аналізують фінансову інформацію, аби впевнитися в спроможності підприємства погашати свої зобов'язання за позиками. Інвестори в свою чергу, бажаючи збільшити дохідність інвестованого капіталу, аналізують можливі ризики відносно своїх внесків. Крім того, до користувачів фінансової інформації можна віднести постачальників, клієнтів, податкові органи тощо. Тому можна впевнено стверджувати, що аналіз фінансового стану займає важливе місце в процесі прийняття рішень суб'єктами, що як безпосередньо, так і опосередковано зацікавлені у фінансово-господарській діяльності підприємства.

Різні аспекти фінансового аналізу розглядали такі зарубіжні та вітчизняні науковці: Р. Хіггінс, С. Браун, Ю. Цал-Цалко, Ф. Бутинець [1], Г. Савицька [2] та інші. Проте, незважаючи на велику кількість наукових праць із цього питання, подальших досліджень потребує інформаційне та методичне забезпечення аналізу фінансової стійкості для прийняття ефективних рішень щодо отримання, розподілу і споживання обмежених економічних ресурсів у процесі господарювання.

Метою статті є дослідження інформаційно-методичного забезпечення та основних напрямів аналізу фінансового стану підприємства на прикладі ПАТ «Турбоатом».

Дослідження різних поглядів науковців [1–2] щодо змісту такої економічної категорії, як фінансовий стан, дозволило сформулювати авторське визначення, яке полягає у наступному: «фінансовий стан» – це співвідношення між ресурсами підприємства та джерелами їхнього формування, а також ефективність їхнього використання, що формує конкурентоспроможність господарюючого суб'єкта.

Метою аналізу фінансового стану є визначення найбільш інформативних показників, які надають об'єктивну і точну картину щодо фінансової конкурентоспроможності, ефективності використання активів і капіталу та виконання зобов'язань перед іншими учасниками господарських відносин [3, с. 93].

Інформаційною базою аналізу фінансового стану є фінансова та статистична звітність, дані господарського обліку (оперативного, бухгалтерського, статистичного), планово-нормативна інформація, маркетингові дослідження тощо.

Напрями аналізу фінансового стану підприємства наведені на рис. 1 [3, с. 94–97].

Рис. 1. **Напрями аналізу фінансового стану підприємства**

На основі даних фінансової звітності проведено розрахунок основних показників фінансової стійкості та платоспроможності ПАТ «Турбоатом» (табл. 1), а також наведено рекомендовані значення цих показників. Проте слід зазначити, що рекомендовані значення показників фінансового стану можуть змінюватися залежно від галузі економіки, сезонності виробництва, позиції підприємства на ринку тощо.

Аналіз табл. 1 дає змогу зробити такі висновки щодо показників фінансової стійкості:

1) коефіцієнт маневреності за період 2015 – поч. 2017 рр. відповідав нормативному значенню – це означає, що підприємство здатне підтримувати рівень капіталу та поповнювати оборотні кошти за рахунок власних джерел; проте за 2016 р. відбулося зменшення цього показника на 0,319, що вказує на зменшення можливостей фінансового маневру підприємства;

2) коефіцієнт автономії за період 2015 – поч. 2017 рр. відповідав нормативному значенню, що вказує на незалежність підприємства від позикових коштів, оскільки власні кошти становлять більше 70 %; однак за рік відбулося зменшення цього показника на 0,071, тобто незначне зниження фінансової незалежності підприємства;

3) коефіцієнт фінансового ризику за період 2015 – поч. 2017 рр. відповідав нормативному значенню, що характеризує незалежність підприємства від зовнішніх джерел коштів.

4) коефіцієнт забезпеченості власними коштами на початок 2017 р. становив 0,5622, – це означає, що підприємство забезпечене власними оборотними коштами, необхідними для його фінансової стабільності; однак за рік відбулося зменшення цього показника на 0,19, що знову ж таки вказує на незначне погіршення фінансового стану підприємства на початок 2017 р.;

5) коефіцієнт майна виробничого призначення на початок 2017 р. становив 0,6030, тобто частка майна виробничого призначення в загальній вартості всіх коштів підприємства становить 60 %; 6) коефіцієнт прогнозу банкрутства за період 2015 – поч. 2017 рр. має позитивну динаміку, яка підтверджує відсутність у підприємства фінансових ускладнень.

Таблиця 1

Показники фінансової стійкості та платоспроможності ПАТ «Турбоатом» [4]

Показник	На поч. 2015 р.	На поч. 2016 р.	На поч. 2017 р.	Нормативне значення
Показники фінансової стійкості підприємства				
Коефіцієнт маневреності	0,7345	0,8385	0,5190	Км × 0,5
Коефіцієнт автономії	0,6427	0,7832	0,7121	Ка × 0,5
Коефіцієнт фінансового ризику	0,5559	0,2768	0,4042	Кпв × 0,7
Коефіцієнт забезпеченості власними коштами	0,5692	0,7518	0,5622	Кв ≥ 0,1
Коефіцієнт майна виробничого призначення	0,6029	0,4582	0,6030	Квп ≥ 0,5
Коефіцієнт прогнозу банкрутства	0,1304	0,1171	0,3347	Збільшення
Показники платоспроможності підприємства				
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,68	2,26	0,88	0,2 – 0,25
Коефіцієнт термінової ліквідності	1,25	2,61	1,42	0,5 – 0,8
Коефіцієнт поточної ліквідності	2,62	4,21	2,35	2,0 – 2,5

Для якісної оцінки платоспроможності й ліквідності підприємства було проведено розрахунок коефіцієнтів ліквідності, результати якого представлено в табл. 1.

Проаналізувавши отримані значення коефіцієнтів ліквідності, можна сказати, що: 1) коефіцієнт абсолютної ліквідності на початок 2017 р. дорівнював 0,88, тобто короткострокові зобов'язання підприємства можуть бути погашені за рахунок високоліквідних активів на 88 %; 2) коефіцієнт термінової ліквідності за період 2015 – поч. 2017 рр. перевищував рекомендовані значення – це свідчить про спроможність підприємства в установлений термін розраховуватися за своїми короткостроковими зобов'язаннями за умови своєчасного проведення розрахунків з дебіторами; 3) коефіцієнт поточної ліквідності на початок 2017 р. дорівнював 2,35, що входить в діапазон нормативних значень, тому можна сказати, що підприємство має досить оборотних активів для погашення поточних зобов'язань.

Отже, провівши аналіз фінансового стану ПАТ «Турбоатом», можна зробити висновок, що підприємство має оптимальну структуру балансу, знаходиться в абсолютній фінансовій стійкості, є платоспроможним та володіє достатньою кількістю власних оборотних коштів для поточних зобов'язань. Імовірність банкрутства для підприємства є низькою. Проте спостерігається незначна негативна динаміка деяких показників фінансової стійкості підприємства. Тому ПАТ «Турбоатом» потрібно створити ефективну систему управління витратами, сприяти збільшенню продуктивності праці персоналу, підтримувати стабільний попит продукції, вдосконалювати техніку та технології

виробництва, а також використовувати в своїй діяльності методи фінансового аналізу. Все це дозволить оцінити поточний стан підприємства та провести прогнозні розрахунки його подальшої господарської діяльності.

Науковий керівник – канд. екон. наук, професор Іванієнко В. В.

Література: 1. Бутинець Ф. Ф., Мошенський С. З., Олійник О. В. Економічний аналіз: підручник. Житомир: ПП «Рута», 2007. 704 с. **2.** Савицька Г. В. Економічний аналіз діяльності підприємства: навч. посібник. Київ: Знання, 2010. 662 с. **3.** Петряєва З. Ф. Аналіз господарської діяльності: навч. посібник. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. 372 с. **4.** Річна фінансова звітність підприємства ПАТ «Турбоатом»: Згідно з Наказом Міністерства фінансів від 07.02.2013 р. № 73 URL: http://www.turboatom.com.ua/content/documents/52/5180/files/2016_23.pdf.

АНАЛІЗ КРЕДИТНОГО ПОРТФЕЛЯ ПАТ «РАЙФФАЙЗЕН БАНК АВАЛЬ»

УДК 33.021:336.77

Лисенко Е. Ю.

Студент 4 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено різні підходи до визначення сутності поняття «кредитний портфель»; визначено основні напрями аналізу кредитного портфеля комерційного банку, проаналізовано структуру, динаміку та якість кредитного портфеля ПАТ «Райффайзен Банк Аваль».*

Ключові слова: *комерційний банк, кредитний портфель, кредитний ризик, аналіз, кредитна політика.*

Аннотация. *Исследованы различные подходы к определению сущности понятия «кредитный портфель»; определены основные направления анализа кредитного портфеля коммерческого банка, проанализированы структура, динамика и качество кредитного портфеля ПАО «Райффайзен Банк Аваль».*

Ключевые слова: *коммерческий банк, кредитный портфель, кредитный риск, анализ, кредитная политика.*

Annotation. *Various approaches to the definition of the essence of the concept of "loan portfolio" are explored; the main directions of analysis of the commercial bank loan portfolio were determined, the structure, dynamics and quality of the loan portfolio of Raiffeisen Bank Aval was analyzed.*

Keywords: *commercial bank, loan portfolio, credit risk, analysis, credit policy.*

Діяльність комерційних банків завжди пов'язана з різними видами ризиків, серед яких основним і найбільш масштабним можна назвати кредитний. Це обумовлено тим, що кредитування є найважливішим видом діяльності комерційних банків, від якого залежать їхні прибуток і фінансова стійкість. Звичайно, що цілком виключити ризики неможливо, проте можна звести їх до мінімуму. Для цього необхідно створити ефективну систему заходів, щоб забезпечити надання кредитів, що вимагає вивчення й удосконалення теоретичних та методичних підходів до аналізу кредитних операцій банку та його організаційного й інформаційного забезпечення. Саме це і доводить актуальність обраної теми статті.

Дослідження сутності кредитного портфеля, механізми його управління та методика оцінки ефективності кредитної діяльності привертає увагу багатьох зарубіжних і вітчизняних учених, зокрема: В. Я. Вовк [1], Ю. В. Бу-

© Лисенко Е. Ю., 2017

гель [2], О. І. Лаврушина [3] та інших. Проте питання, присвячені ефективному управлінню кредитним портфелем банку в процесі появи нових ризиків та напрями аналізу якості кредитного портфеля у нестабільних умовах господарювання залишаються дискусійними.

Метою статті є визначення основних напрямів удосконалення аналізу кредитного портфеля банку на прикладі ПАТ «Райффайзен Банк Аваль».

В економічній літературі існують різні наукові підходи до визначення поняття «кредитний портфель», які можна поділити за місцем операцій з кредитуванняу діяльності комерційного банку, а також за їхнім значенням на загальнодержавному рівні. В джерелах [1–3] запропоновано під поняттям «кредитний портфель» розуміти загальну суму кредитів, виданих банком для отримання прибутку, що класифіковані за певними ознаками, пов'язаними з завданнями кредитної політики.

Для того, щоб виявити резерви підвищення ефективності позичкових операцій при запланованому рівні доходів та допустимому рівні ризику, банки проводять аналіз кредитного портфеля, який має такі напрями: аналіз динаміки і складу кредитного портфеля та його якісний аналіз.

Аналіз динаміки і складу кредитного портфеля здійснюється з використанням горизонтального (передбачає визначення абсолютних і відносних відхилень як загальної суми кредитного портфеля, так і окремих його статей) та вертикального аналізу (передбачає оцінку розподілу кредитів за галузями економіки, строками та видами кредитування тощо) [4, с. 78].

Аналіз розподілу кредитів за сферами господарювання дає змогу визначити зміну та різноманітність кредитів у галузях і порівняти її з минулими періодами. Результати аналізу кредитного портфеля ПАТ «Райффайзен Банк Аваль» за сферами господарювання наведено в табл. 1 [5].

Таблиця 1

Аналіз кредитного портфеля ПАТ «Райффайзен Банк Аваль» за сферами господарювання

Види кредитів	2015		2016		Відхилення	
	млн грн	%	млн грн	%	млн грн	%
Фізичні особи	20708,0	36,3	16447,1	30,4	-4260,9	-20,6
Торгові підприємства	12439,3	21,8	11426,6	21,1	-1012,7	-8,1
Сільське господарство та харчова промисловість	7323,1	12,8	10497,1	19,4	3174	43,3
Виробництво	8159,9	14,3	8039,8	14,8	-120,1	-1,5
Нерухомість та будівництво	5512,2	9,7	5202,8	9,6	-309,4	-5,6
Послуги	1710,7	3,0	1490	2,8	-220,7	-12,9
Транспорт і зв'язок	786,9	1,4	693,7	1,3	-93,2	-11,8
Інші галузі	434,4	0,8	368,3	0,7	-66,1	-15,2
Всього	57074,5	100	54165,4	100	-2909,1	-5,1

З табл. 1 видно, що розмір кредитного портфеля в 2016 р. становив 54,2 млрд грн. За рік відбулося скорочення обсягу портфеля на 2,9 млрд грн за рахунок проведення ефективної роботи щодо зменшення частки старих проблемних кредитів. Найбільшу питому вагу в загальній сумі кредитного портфеля мали позики, надані фізичним особам – 36,3 % у 2015 р. та 30,4 % у 2016 р., і кредити, надані торговим підприємствам – 21,8 % у 2015 р. та 21,1 % у 2016 р. Найменшу частку в кредитному портфелі займають позики, надані в транспорт і зв'язок – 1,4 % у 2015 р. та 1,3 % у 2016 р., а також позики в інші галузі – 0,8 % у 2015 р. та 0,7 % у 2016 р.

Окрім аналізу динаміки і складу кредитного портфеля необхідно провести аналіз його якості. Цей напрям аналізу перш за все передбачає оцінку дотримання банком базових принципів кредитування, а саме – забезпеченості, поверненості, строковості та платності наданих у кредит грошових коштів. Крім того, перевіряється кредитоспроможність постачальника та наявність забезпечення кредитів; оцінюються резерви на покриття можливих втрат від кредитних операцій; аналізуються нормативи кредитного ризику тощо [4, с. 81].

Також необхідно провести оцінку показників видачі, погашення кредитів і дохідності операцій з кредитування. Така оцінка проводиться з використанням коефіцієнтного аналізу та дозволяє охарактеризувати рівень кредитного ризику та дохід від проведення кредитних операцій банку, що є стратегічною ціллю його кредитної політики.

Коефіцієнтний аналіз якості кредитного портфеля ПАТ «Райффайзен Банк Аваль» наведено в табл. 2.

Проаналізувавши табл. 2, можна дійти такого висновку: коефіцієнт забезпеченості кредитів в 2016 р. становив 0,257, що на 0,004 більше, ніж в 2015 р. – це означає, що відбулося незначне підвищення рівня захищеності банку від втрат за рахунок застави; проте зменшення коефіцієнта захищеності кредитів свідчить про негативні тенденції, а саме зниження рівня внутрішньої захищеності за рахунок власних резервів на покриття збитків за позиками;

в 2016 р. спостерігається незначне збільшення коефіцієнта покриття кредитів власним капіталом (на 0,006), тобто частина фінансування позик за рахунок власного капіталу збільшилася; позитивним моментом є зниження коефіцієнта прострочених кредитів від 0,598 в 2015 р. до 0,537 в 2016 р., а також підвищення коефіцієнта дохідності кредитного портфеля та коефіцієнта його прибутковості в 2016 р. на 0,010 і 0,017 відповідно, що свідчить про збільшення доходу на 1 грн виданих позик.

Таблиця 2

Коефіцієнтний аналіз якості кредитного портфеля ПАТ «Райффайзен Банк Аваль»

Назва показника	2015	2016	Відхилення
Коефіцієнт забезпеченості кредитів	0,253	0,257	0,004
Коефіцієнт захищеності кредитів	0,538	0,484	-0,053
Темпи зростання суми кредитного портфеля	0,949	-	
Коефіцієнт покриття кредитів власним капіталом	0,108	0,114	0,006
Коефіцієнт прострочених кредитів	0,598	0,537	-0,061
Коефіцієнт дохідності кредитного портфеля	0,114	0,124	0,010
Частка процентних доходів у загальній сумі доходів	0,862	0,470	-0,392
Відношення процентних доходів до процентних витрат	2,717	3,586	0,869
Коефіцієнт прибутковості кредитного портфеля	0,072	0,089	0,017

Для контролю діяльності комерційних банків Національний банк України встановлює економічні нормативи [6]. В табл. 3 наведено нормативи кредитного ризику, а також значення, яких дотримався ПАТ «Райффайзен Банк Аваль» [5].

Таблиця 3

Нормативи кредитного ризику, встановлені НБУ та дотримані ПАТ «Райффайзен Банк Аваль»

Назва нормативу	2015, %	2016, %
Н7 «Норматив max розміру кредитного ризику на одного контрагента» (нормативне значення не більше 25 %)	12,62	20,56
Н8 «Норматив великих кредитних ризиків» (нормативне значення не більше 8-ми кратного розміру регулятивного капіталу)	37,53	76,41
Н9 «Норматив max розміру кредитного ризику за операціями з пов'язаними з банком особами» (нормативне значення не більше 25 %)	12,82	13,30

З табл. 3 бачимо, що всі встановлені нормативи були дотримані, що, в свою чергу, забезпечує стабільну діяльність банку та запобігає нераціональному використанню ресурсів і втраті власного капіталу через ризики, які пов'язані з банківською діяльністю.

Отже, розглянуті показники мають бути порівняні з певними критеріями, які може встановити банк у своїй кредитній політиці на основі значень кожного коефіцієнта за попередні роки. Крім того, оцінку якості кредитного портфеля банку можна зробити на основі порівняння значень окремих показників зі світовими стандартами або із їхнім значенням у аналогічних за розміром банках. Все це допоможе банку побудувати ефективну кредитну політику, яка буде сприяти підвищенню ліквідності та прибутковості банку.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мішин О. Ю.

Література: 1. Вовк В. Я., Хмеленко О. В. Кредитування і контроль: навч. посібник. Київ: Знання, 2008. 463 с. **2.** Бугель Ю. В. Основні шляхи вдосконалення сучасних методів оцінки кредитоспроможності позичальника. *Банківська справа.* 2009. № 4. С. 54–59. **3.** Лаврушин О. И. Современный подход к формированию оптимального кредитного портфеля. *Банковские технологии.* 2009. № 11. С. 52–65. **4.** Отенко І. П., Мішин О. Ю., Мішина С. В. Аналіз у галузях виробництва та послуг: навч. посібник. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2013. 324 с. **5.** Річний звіт 2016 ПАТ «Райффайзен Банк Аваль». URL: https://www.aval.ua/f/1/about/bank_reports/AR2016_UKR_LoRes.pdf. 6. Офіційний сайт Національного банку України. URL: http://www.bank.gov.ua.

ЧАС ВІДПОЧИНКУ ЯК НЕВІД'ЄМНА КАТЕГОРІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

УДК 349.2

Лисичкіна А. О.

Студент 3 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *В статті розкрито поняття часу відпочинку як основного інституту трудового права. Розглянуто його взаємозв'язок з інститутом робочого часу. Проаналізовано основні питання, пов'язані з правовим регулюванням часу відпочинку працівників. Визначено види перерв протягом робочого дня.*

Ключові слова: *час відпочинку, робочий час, трудове право, правове регулювання, перерви.*

Аннотация. *В статье раскрыто понятие времени отдыха как основного института трудового права. Рассмотрена его взаимосвязь с институтом рабочего времени. Проанализированы основные вопросы, связанные с правовым регулированием времени отдыха работников. Определены виды перерывов в течение рабочего дня.*

Ключевые слова: *время отдыха, рабочее время, трудовое право, правовое регулирование, перерывы.*

Annotation. *The article deals with the concept of rest time as the main institution of labor law. Its interrelation with the institute of working time is considered. The main issues related to the legal regulation of the rest time of employees are analyzed. Types of breaks during the working day are defined.*

Keywords: *rest time, working time, labor law, legal regulation, breaks.*

Розподіл робочого часу і часу відпочинку протягом доби безпосередньо впливає на здоров'я людини. Стомлений працівник витрачає більше часу на виконання тієї ж роботи, частіше припускається помилок, які вимагають подальшого виправлення, а також він є менш продуктивним у творчому плані. Втома може обумовити нещасні випадки на роботі, а наслідком постійного перебування у стані втоми може виявитися зокрема і професійне захворювання.

Проблемі правового регулювання часу відпочинку в системі соціально-трудових відносин присвячено праці багатьох таких фахівців у сфері трудового права, як: Ю. В. Баранюк, М. Д. Бойко, В. С. Венедіктов, Л. П. Гаращенко, О. Г. Гіріч, Л. А. Гордон, Є. В. Клопов, В. І. Прокопенко, А. С. Орлов, Л. П. Грузінова та інші. Проте дане питання й досі не втратило своєї актуальності, зважаючи на умови реформування трудового законодавства.

Галузь трудового права має домінуюче значення щодо захисту права людини на життя у сфері праці і врегулюванні відносин найманої праці. Адже воно взяло свій початок з двох інститутів: трудового права і охорони праці, які були спрямовані на захист інтересів і прав працюючих. Трудове право і зараз поділяється на інститути, в кожному з яких вирішує питання захисту й життя працівників. Одними з основних інститутів трудового права є інститути часу відпочинку і робочого часу. Вони тісно пов'язані між собою, адже розширення меж робочого часу спричиняє зменшення тривалості часу відпочинку, і навпаки, тому регламентація робочого часу – це одна з гарантій права на відпочинок.

В українському трудовому праві часом відпочинку визначається частина календарного часу, протягом якого працівники звільняються від виконання трудових обов'язків і можуть використовувати його на власний розсуд [1].

Отже, можна сказати, що поняття часу відпочинку охоплює не лише час власне відпочинку, протягом якого відновлюються фізичні і духовні сили, але й час, що витрачається людиною на соціально-культурний розвиток, громадську діяльність, навчання, творчість та інше. Це цілком відповідає визначенню вільного часу.

Право на відпочинок зародилося з XV ст. і надалі розвивається. Воно пройшло довгий шлях від постійних змін і доповнень до повного становлення одним із Конституційних прав громадян – згідно зі ст. 45 Конституції України кожний робітник має право на відпочинок [2]. Дане право забезпечується шляхом надання перерв протягом робочого дня (зміни), щоденного (міжзмінного) відпочинку, щотижневого відпочинку (вихідні дні), святкових і неробочих днів, а також оплачуваної щорічної відпустки.

Відносини з надання часу відпочинку працівникам, його види, тривалість, особливості залежно від змісту трудової функції регулюються:

– Кодексом законів про працю України (КЗпП): гл. V «Час відпочинку», гл. XI «Праця жінок», гл. XIII «Праця молоді»;

© Лисичкіна А. О., 2017

- Законом України «Про відпустки»;
- Постановами Кабінету Міністрів України;
- Актами Міністерства соціальної політики та інших центральних органів виконавчої влади.

На договірному рівні джерелами правового регулювання всіх видів часу відпочинку є колективні угоди та колективні договори, а на локальному рівні, окрім колективного договору, існують інші локальні нормативно-правові акти (правила внутрішнього розпорядку, графіки відпусток).

Перерви протягом робочого дня слід вважати короткостроковим відпочинком, який врегульований Кодексом законів про працю на централізованому рівні. Розглянемо їх більш детально.

Законодавство передбачає надання різноманітних перерв, оскільки робота протягом повного робочого дня негативно впливає на здоров'я працівника.

Перерва для відпочинку і харчування надається всім працівникам, вона не включається в робочий час та триває не більш двох годин (ст. 66 КЗпП України) [3]. Працівник може використовувати час перерви для відпочинку та харчування на свій розсуд, зокрема і відлучатися з місця роботи. Залишати територію підприємства під час перерви працівник також має право за умови, що він зможе повернутися до місця виконання трудових обов'язків до моменту закінчення перерви.

Крім цього, існують спеціальні додаткові перерви для окремих категорій робітників, що включаються до робочого часу і оплачуються за середнім заробітком. До них належать:

а) перерви для обігрівання і відпочинку. Наприклад, зайнятим вантажникам в холодну пору року на відкритому повітрі надається перерва для обігрівання і відпочинку (ст. 168 КЗпП). Проте, потрібно зауважити, що розпорядження про надання даних перерв, визначення категорій працівників, яким вони надаються, проводить адміністрація підприємства, яка зобов'язана обладнати приміщення для обігріву і відпочинку працівників. Самовільно встановлювати перерви або припиняти роботу працівники не мають права;

б) перерви для годування дитини.

Додаткові перерви для годування дитини віком до півтора року надаються жінкам, тривалість якої визначається залежно від кількості грудних дітей, проте вона повинна становити не менше тридцяти хвилин і надаватися не рідше, ніж через три години (ст. 183 КзпП);

в) перерви працівникам, зайнятим на роботах із тяжкими і шкідливими умовами праці.

Спираючись на пункт 7 Закону України «Про охорону праці», працівники, зайняті на роботах з тяжкими і шкідливими умовами праці мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення [4]. Перерви з метою охорони праці були введені для послаблення несприятливого впливу окремих видів робіт на організм працівника.

Неодноразово виникало питання, чи має право робітник, наприклад, економіст за своїм бажанням працювати без обідньої перерви та закінчувати робочий день на одну годину раніше на підставі заяви, яку він надав до адміністрації підприємства, адже тривалість роботи при цьому залишиться незмінною і складе вісім годин.

У ст. 66 КЗпП не визначено мінімальну тривалість перерви для харчування та відпочинку, а визначено лише її максимальну тривалість – не більше двох годин. Ця перерва не існує тільки на тих роботах, де за умовами виробництва її встановити неможливо. Перелік таких робіт із зазначенням порядку та місця прийому їжі встановлюється власником за узгодженням з профспілковим комітетом.

Отже, професія економіста не вимагає виробничої необхідності для постійної присутності на робочому місці працівника протягом дня та роботи без перерви для харчування та відпочинку. Тобто ця робота не входить до переліку робіт, де через умови виробництва перерву встановити не можна. Тому, якщо цей робітник буде працювати 8 годин підряд без перерви на обід протягом робочого дня, це може трактуватися як погіршення умов праці відповідно до ст. 9 КЗпП (умови договорів про працю, які погіршують становище працівників, є недійсними).

Якщо власник підприємства або уповноважений ним орган дозволять такому працівникові працювати без перерви на обід, то він може бути притягнутий контролюючими органами до відповідальності відповідно до ст. 265 КЗпП, якою передбачено, що особи, винні в порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

На сьогодні, на жаль, не всі роботодавці дотримуються встановлених КЗпП положень, адже не на всіх підприємствах перерви є обов'язковими. Потребує уваги і той факт, що законодавець, обмеживши максимальний час, відведений на обідню перерву, не зазначив його мінімальну тривалість. З одного боку, декому нав'язується небажаний відпочинок, а хтось страждає через неможливість зробити паузу. Нижче наведено діаграму фактичної тривалості обідньої перерви харків'ян (рис. 1).

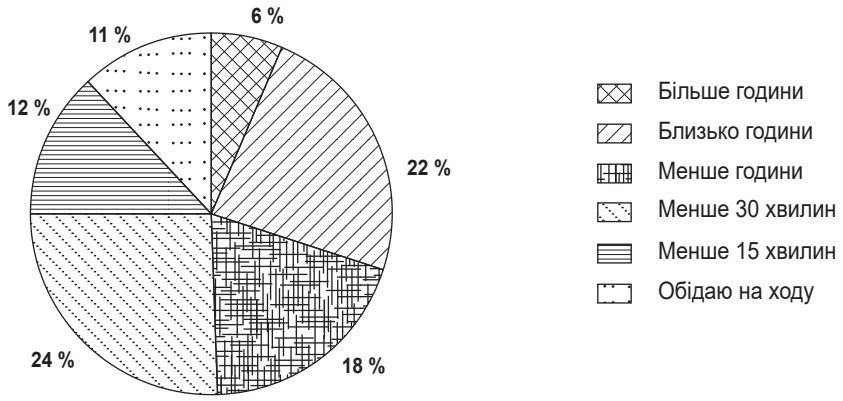

Рис. 1. **Фактична тривалість обідньої перерви харків'ян**

Діаграма складена на основі даних сайту www.robota.kharkov.ua

Аналізуючи діаграму, можна дійти висновку, що працівники офісів все частіше відмовляються від повноцінного обіду на користь перекусів за робочим столом, а дехто і взагалі лишається без перерви. Проте роботодавцям не слід забувати про те, що кожна працююча людина має мати гарантовану можливість відпочити і відновити сили для подальшої плідної роботи.

Отже, поняття часу відпочинку склалося історично й виокремилося як категорія трудового права. Воно є похідним від закріпленого ст. 45 Конституції України права кожного робітника на відпочинок й належить до основних трудових прав працівника, проголошеним у міжнародних актах про права людини й актах національного трудового законодавства.

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

Література: 1. Ярошенко О. М. Право на відпочинок. *Проблеми законності.* 2009. Вип. 100. С. 148–154. **2.** Конституція України від 28.06.1996 р. зі змінами та доповненнями. Харків: Парус-Друк, 2013. 48 с. **3.** Кодекс законів про працю України: станом на 01.09.2017 р. Харків: Право, 2017. 124 с. **4.** Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-12. URL: http://ohranatruda.in.ua/pages/20/.

АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕПОЗИТНИХ КОРПОРАЦІЙ В УКРАЇНІ

УДК 33.021:336.717.2(477)

Литинська Ю. О.

Студент 4 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розкрито сутність поняття «депозит». Наведено класифікацію депозитних вкладів. Проаналізовано динаміку депозитних залучень та процентних ставок депозитних корпорацій за регіонами України.*

Ключові слова: *грошові кошти, депозит, вклад, корпорація, резидент, вкладник.*

© Литинська Ю. О., 2017

Аннотация. *Раскрыта сущность понятия «депозит». Приведена классификация депозитных вкладов. Проанализирована динамика депозитных привлечений и процентных ставок депозитных корпораций по регионам Украины.*

Ключевые слова: *денежные средства, депозит, вклад, корпорация, резидент, вкладчик.*

Annotation. *The essence of the concept of "deposit" is disclosed. The classification of deposit accounts is given. The dynamics of deposits and interest rates of depository corporations in the regions of Ukraine is analyzed.*

Keywords: *cash, deposit, deposit, corporation, resident, investor.*

На сьогодні банківський сектор має суттєвий вплив на розвиток економіки країни. В умовах кризи та конкурентної боротьби за вкладників банківські структури почали спрямовувати свою діяльність на обслуговування роздрібних клієнтів. Це зумовило підвищення депозитної діяльності банків у секторі роздрібних послуг.

Депозити корпорацій є найвагомішим і стійким ресурсом банківської діяльності. Належна увага аналітиків залишається зосередженою саме на аспектах аналізу депозитного сектору, враховуючі всі можливі ризики.

Над сутністю питань аналізу депозитної діяльності банків працювало багато вітчизняних учених-практиків, а саме: Н. П. Шульга [1], І. О. Лютий та О. О. Солодка [2], О. І. Барановський [3], ці вчені теоретично та практично досліджували особливості депозитної діяльності банків.

Метою даної статті є аналіз діяльності вітчизняних депозитних корпорацій за регіонами України.

Депозитні корпорації являють собою фінансові корпорації, діяльність яких спрямована на фінансове посередництво та імітування боргових зобов'язань. Функції депозитних корпорацій представлені: посередництвом в кредиті; акумулюванням вільних коштів і перетворенням їх у капітал; посередництвом в платіжках; формуванням кредитних ресурсів.

За умов ефективної депозитної політики банку підвищується ефективність депозитної діяльності загалом. Депозитна політика призначена для встановлення граничних розмірів депозитної бази, виявлення ресурсного потенціалу та його реалізації. Н. П. Шульга у своїх роботах навела порядок організації депозитної діяльності банку:

1) діяльність банку в цілому та його структурних підрозділів;
2) створення та вдосконалення організаційної структури банку;
3) розробка нових і вдосконалення чинних інструкцій та правил;
4) організація внутрішнього банківського контролю та роботи персоналу;
5) організація системи планування і мотивації [1, с. 231].

Можна стверджувати, що всі рахунки клієнтів є депозитними, адже це може бути будь-який відкритий рахунок для клієнта у банку, на якому зберігаються його грошові кошти. За формою використання рахунків, їх можна класифікувати на: депозити (вклади) до запитання; термінові (строкові) депозити; умовні депозити. Часто застосовуваними ознаками класифікації депозитів є вид і статус вкладника та термін вкладу.

На думку І. О. Лютої та О. О. Солодкої, серед особливостей українського роздрібного ринку можна виокремити:

1) повільну реакцію на інноваційні банківські продукти та довгий процес адаптації до них;
2) значну кількість рекламацій до працівників банківських установ, які зумовлені психологічними та ментальними особливостями споживчого ринку;
3) властива «реакція снобізму», тобто копіювання дій найближчого оточення [2, с. 226].

Вітчизняні банки з метою залучення клієнтів почали створювати антикризові програми обслуговування, серед яких більша питома вага належить депозитним продуктам.

У зв'язку з фінансово-економічною кризою, яка розпочалася наприкінці 2008 р. депозитна діяльність банків зазнала суттєвих змін та втрат. Так, якщо у 2005 р. всі депозити становили 134 754 млн грн, то, незважаючи на кризові явища 2008–2009 рр., уже у 2010 р. вони зросли більш ніж в 2 рази і становлять 397 502 млн грн. Подальші роки депозитна діяльність банків має поступове зростання в середньому за рік на 1 млн грн. А відтак, у 2016 р. загальна сума депозитів становила1 646 585 млн грн.

Щоб детальніше розглянути динаміку депозитної діяльності банків України, треба проаналізувати статистичні дані щодо залучених вкладів депозитними корпораціями у розрізі видів валют і строків погашення (табл. 1).

Виходячи з даних табл. 1, можна бачити динаміку змін загального обсягу депозитів, залучених різними депозитними корпораціями за період з 2014 р. по липень 2017 р. Так, депозити резидентів (крім депозитних корпорацій) мають зростаючу динаміку, таку саму, як у нерезидентів, показники яких мають стабільне зростання до 2016 р. На грудень 2017 р. можна прогнозувати значне збільшення цього показника, порівняно з 2016 р., адже загальна сума депозитів вже у липні 2017 р. досягла рівня 2014 р.

Таблиця 1

Депозити, залучені депозитними корпораціями (крім НБУ) за 2014 – липень 2017 рр. [4]

Рік	Сума за депозитами, млн грн					
	Депозити резидентів (крім депозитних корпорацій)	Депозити інших фінансових корпорацій	Депозити нефінансових корпорацій	Депозити домашніх господарств	Депозити інших депозитних корпорацій	Депозити нерезидентів
2014	675 093	29 935	218 724	418 135	16 045	34 524
2015	716 728	29 021	265 448	410 895	13 285	39 974
2016	793 475	26 211	310 559	444 676	11 959	59 705
Липень2017	848 905	27 193	319 919	448 291	9520	34 127

Динаміка депозитів інших фінансових корпорацій має спадний характер до 2016 р., але сумарне значення показника у липні 2017 р. більше за попередній рік. Можна очікувати зростання загального обсягу депозитів інших фінансових корпорацій, навіть більше, ніж у 2014 р. Депозити нефінансових корпорацій мають зростаючу динаміку за аналізований період, так само, як і депозити домашніх господарств.

Депозити інших депозитних корпорацій мають негативний характер. Це може бути зумовлено динамікою рівня інфляції, процентних ставок, безробіттям або демографічною ситуацією в країні загалом, адже рівень національних заощаджень вищий у країнах, де більша частка молоді. Про це свідчить одна з робіт О. І. Барановського, який вивчав покращення депозитної діяльності вітчизняних банківських установ у посткризовий період. Учений розробив індикатори тривоги, які сигналізуватимуть про ймовірність кризового стану депозитної діяльності банків, перелік яких представлено у табл. 2 [4, с. 25].

Таблиця 2

Індикатори, що сигналізують про ймовірність кризового стану

Вид індикатора	Про що сигналізує
Відтік неконсервативної («молодої») частини клієнтів	Відсутність сучасних систем просування депозитних послуг
Швидке зростання рівня ринкових ставок на депозитні продукти	Посилення конкурентної боротьби внаслідок нестачі ресурсів
Відтік стратегічно-важливих клієнтів	Розбіжність у цілях банка та клієнтів
Масове вилучення всіх видів депозитів	Збільшення рівня недовіри до банку
Зменшення темпів приросту депозитного портфелю банку	Низька лояльність клієнтів, відсутність цікавих альтернатив укладень коштів

Виходячи з даних табл. 2, можна сказати, що існує багато індикаторів тривоги і для кожного з них банки самостійно мають розробити межі критичного значення. Щоб у певний момент швидко відкоригувати або змінити стратегічні орієнтири банківської діяльності.

Щоб ретельніше розглянути динаміку депозитної діяльності банків країни, треба проаналізувати статистику депозитів у розрізі регіонів України. Динаміку процентних ставок регіональних депозитних корпорацій (крім НБУ) за депозитами представлено на рис. 1 [5].

Виходячи з даних рис. 1, можна сказати, що найбільший показник за депозитними вкладами мають Луганська та Сумська області, Харківська область посідає 9 місце, а найменша депозитна діяльність банків спостерігається у Тернопільській та Одеській областях. Що стосується ставок нерезидентів, то найбільші залучення мають Кіровоградська, Житомирська та Львівська області, а найменше – Рівненська, Волинська та Івано-Франківська області.

Відтак, подібну динаміку може зумовити безліч таких факторів, як державна політика країни, розвиток банківської системи та системи кредитно-фінансових інститутів, довіра до комерційних банків та навіть ступінь поінформованості населення про їхню діяльність.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мішин О. Ю.

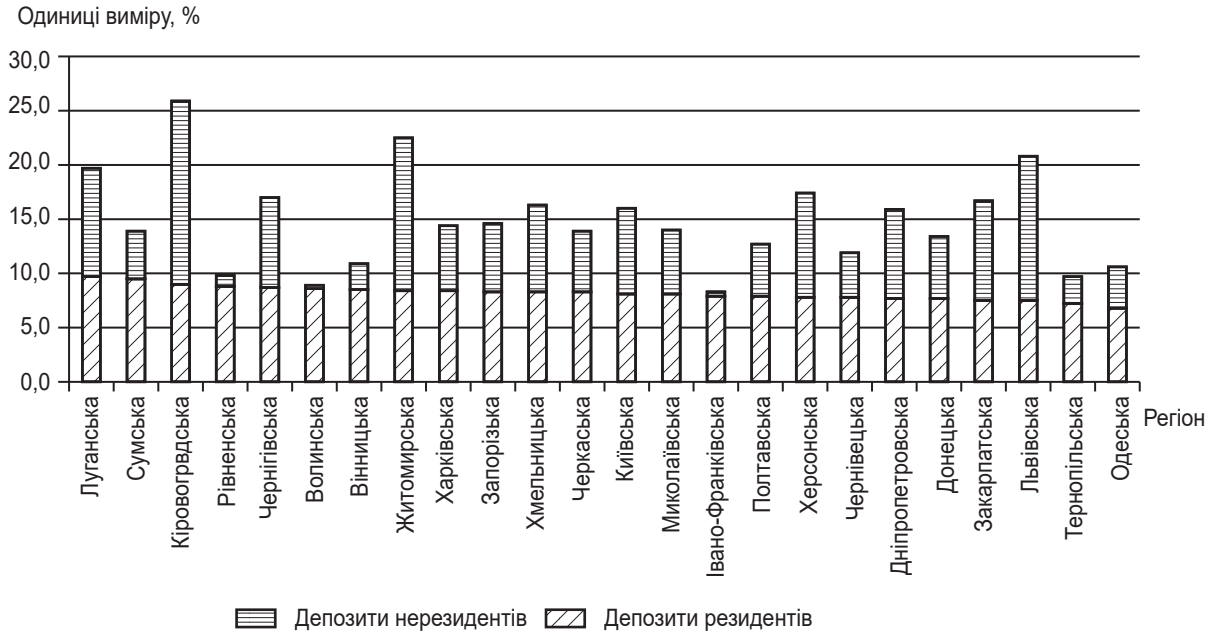

Рис. 1. **Процентні ставки депозитних корпорацій (крім НБУ) за депозитами у розрізі регіонів**

Література: 1. Шульга Н. П. Банківський контролінг. Київ: КНТЕУ, 2011. 437 с. **2.** Лютий І. О., Солодка О. О. Банківський маркетинг: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 776 с. **3.** Барановський О. І. Фінансові кризи: передумови, наслідки і шляхи запобігання: монографія. К.: КНТЕУ, 2009. 754 с. **4.** Грошово-кредитна статистика за 2017 р. // Національний Банк України. 2017. URL: http://www.bank.gov.ua/control/uk/index. **5.** Економічна статистика за 2017 р. // Державна служба статистики України. 2017. URL: http://www.ukrstat.gov.ua.

ОСОБЛИВОСТІ УЧАСТІ ВІТЧИЗНЯНИХ БАНКІВ У ФОНДАХ ФІНАНСУВАННЯ БУДІВНИЦТВА

УДК 336.714

Макух І. А.

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

Анотація. *У статті розглянуто інвестиційну діяльність вітчизняних банків у розрізі участі у фонді фінансування будівництва, недоліки та переваги даного виду інвестиційної діяльності банку, права й обов'язки банку, а також запропоновано подальші напрямки реалізації інвестиційної діяльності банку на основі зібраної інформації.*

Ключові слова: *банк, інвестиційна діяльність, ФФБ, будівництво.*

Аннотация. *В статье рассмотрены инвестиционная деятельность банка в разрезе участия в фонде финансирования строительства, недостатки и преимущества такого вида инвестиционной деятельности*

© Макух І. А., 2017

банка, права и обязанности банка, также предложены дальнейшие направления реализации инвестиционной деятельности банка на основе собранной информации.

Ключевые слова: *банк, инвестиционная деятельность, ФФС, строительство.*

Annotation. *The article deals with the investment activity of the bank in the context of participation in the fund of construction financing, the disadvantages and advantages of this type of investment activity of the bank, the rights and obligations of the bank, also proposed further directions for the implementation of investment activities of the bank on the basis of the information collected.*

Keywords: *bank, investment activity, CFF, construction.*

Економічні цілі та інтереси інвестиційної діяльності банків полягають насамперед в отриманні максимальних прибутків при досягненні належного рівня ліквідності та надійності банківських інвестиційних операцій. Оскільки банки ведуть свій бізнес не на власних, а на позичених і залучених ресурсах, то вони не можуть вкладати гроші своїх клієнтів у ризикові інвестиційні проекти (як великі, так і малі), якщо вони належним чином не обґрунтовані та не забезпечені необхідними гарантіями. Саме тому банки під час розроблення своєї інвестиційної політики повинні реально оцінювати не тільки привабливість, але особливо ризики й ефективність інвестиційних проектів.

Метою статті є аналіз інвестиційної діяльності банку як учасника ФФБ, визначення переваг і недоліків участі банку в ФФБ та виявлення напрямків розвитку інвестиційної діяльності банку.

Питання функціонування інвестиційного ринку, розвитку інвестиційних операцій банків займають вагоме місце в наукових дослідженнях як за кордоном, так і в Україні. У цьому напрямі активно здійснюють дослідження такі вчені, як Б. Адамик [1], О. Вовчан [2], С. Леонов [3], Б. Луців [4], А. Пересада [5] та інші. Проте недостатньо дослідженими залишаються питання, наскільки вигідною для банку є участь у ФФБ та наскільки все це є доступним і прозорим.

Інвестиційна політика дозволяє вирішити широке коло завдань, серед яких – удосконалення структури виробництва і прискорення темпів його розвитку, збалансованість та ефективність галузей економіки, отримання найбільшого приросту продукції і доходу (прибутку) тощо.

Активним учасником інвестиційної діяльності серед фінансових посередників є банки, які значно розширюють свою діяльність через запровадження операцій інвестиційного характеру, зокрема, виконують функції депозитаріїв і незалежних реєстраторів цінних паперів акціонерних товариств; здійснюють інвестиційне кредитування; здійснюють проектне фінансування, довірчі операції, обслуговування іноземної інвестиційної діяльності.

Головні напрями участі банків в інвестиційному процесі передбачають [4]: проведення операцій, пов'язаних з укладенням у державні цінні папери; здійснення інвестицій за рахунок власних коштів; участь в інвестиціях у складі промислово-фінансових груп; трастове управління інвестиційними ресурсами; залучення іноземних інвестиційних ресурсів.

Інвестиційна діяльність банків має на меті [5]: збереженість капіталу банку; приріст дохідності банку; забезпечення ліквідності балансу банку; підтримку вторинних резервів банку.

Розглянемо інвестиційну діяльність банку в розрізі будівельної сфери, а саме: участь у будівництві через фонд фінансування будівництва. Згідно із законом «Про фінансово-кредитні механізми і управління майном при будівництві житла та операціях з нерухомістю», фонд фінансування будівництва – це кошти, передані управителю ФФБ в управління, які використані чи будуть використані управителем у майбутньому на умовах Правил фонду та договорів про участь у ФФБ [6].

Управителем фонду фінансування будівництва є фінансова компанія, зазвичай банк. Якщо у неї виникнуть проблеми, доступ до засобів ФФБ блокується і будівництво зупиняється на невизначений строк. Хоча де-юре гроші так само належать інвесторам, витягнути їх з проблемного банку буде дуже складно. Природно, неплатоспроможний банк не стане фінансувати будівництво, і воно «заморожується».

Важливо звернути увагу і на майбутнього управителя ФФБ. Якщо авторитетна банківська установа є управителем ФФБ, ризики довірителів цього фонду нижче, особливо якщо банк кредитує забудовника і/або довірителів цього фонду під заставу майнових прав на нерухомість, що будується. Адже в такому випадку банк ризикує своїми грішми, а відтак, він буде зацікавлений проконтролювати їхнє цільове використання не лише як управитель ФФБ, але й як кредитор.

При управителі-банку є ще один плюс з погляду інвестора у будівництво. Кошти перераховуються виключно на розрахунковий рахунок керуючого ФФБ, зазначений у договорі, а не готівкою в касу компанії, а то і ще гірше – готівкою її керівнику під розписку. При перерахуванні грошей через банк факт сплати внеску підтверджує не тільки документ, виданий на руки інвестору, але й інша банківська документація, яка об'єктивно доведе факт їх перерахування.

Визначимо недоліки та переваги такої схеми ФФБ при участі банку (табл. 1) [5].

Таблиця 1

Особливості участі банку в ФФБ

Переваги	**Недоліки**
Схема чітко регламентована законодавством	Можливість отримання в кінцевому підсумку бажаної нерухомості від виконання своїх зобов'язань як забудовником, так і управителем ФФБ
За інвестором закріплюється конкретний об'єкт інвестування (квартира)	Інвестору може бути складно розібратися у взаємозв'язках між усіма учасниками схеми і зрозуміти, куди звернутись для відстоювання своїх прав
За діями управителя ФФБ здійснюється нагляд Нацкомфінпослуг	Якщо управитель ФФБ і забудовник – пов'язані структури, то при неплатоспроможності одного з них інвестор може втратити вкладені кошти
При порушенні керуючим законодавства його може бути замінено за рішенням суду	
При невиконанні зобов'язань забудовником його може бути замінено керуючим ФФБ	
У деяких випадках інвестор може відмовитися від участі у ФФБ і забрати вкладені кошти	

Банк при такій схемі отримує: розширення ряду послуг, що надаються своїм клієнтам; отримання комісійної прибутку від довірчого управління майном (грошовими коштами інвесторів).

Банк має певну низку прав і зобов'язань при участі в ФФБ (табл. 2).

Таблиця 2

Характеристика прав та обов'язків банку при участі у ФФБ

Обов'язки банку при участі ФФБ	**Права банку при участі ФФБ**
Організація ФФБ: – прийняття і оформлення рішення про заснування ФФБ; – розробка порядку роботи ФФБ, типових договорів із забудовником, інвесторами, страховою компанією	Одночасно з договором про будівництво об'єкту будівництва укласти із забудовником: – договір уступки майнових прав на нерухомість, об'єкт будівництва з відкладальними умовами; – договір доручення (з відкладальними умовами) на виконання управителем функцій забудовника у випадку невиконання останнім своїх зобов'язань
Укладення договорів із забудовником та інвесторами	Контролювати своєчасне та повне виконання своїх зобов'язань усіма сторонами взаємовідносин з ФФБ
Відкриття інвесторам, забудовнику і його підрядникам рахунків для фінансування будівництва	За власною ініціативою організувати ФФБ
Контроль повноти надходжень коштів від інвесторів і цільового використовувати коштів замовником і його підрядниками	Представляти інтереси інвесторів у разі порушення забудовником своїх зобов'язань за договором про будівництво об'єкту будівництва
Контроль якості та термінів виконання етапів будівництва	Вибрати страхову компанію для укладення забудовником договору про страхування ризиків, пов'язаних з будівництвом об'єктів інвестування
Контроль за термінами здачі об'єкта будівництва і введення його в експлуатацію, оформленням права власності на нерухомість інвесторам, які повністю сплатили суму інвестування	Вимагати від забудовника своєчасного завершення будівництва та введення об'єкта в експлуатацію, оформлення прав власності на нерухомість інвесторам згідно з довідками, наданими управителем
	Припинити відносини з інвестором і повернути йому раніше перераховані грошові кошти, в разі порушення останнім графіка перерахування грошових коштів на фінансування будівництва
	Замінити забудовника, в разі невиконання (недобросовісного виконання) ним своїх обов'язків, за договором про будівництво об'єкту будівництва

Як видно з табл. 2, банк має певний перелік прав та обов'язків, що характеризує цей вид інвестиційної діяльності як позитивний, тому що прав більше, ніж обов'язків.

Нещодавно Національний банк України (НБУ) посилив вимоги до діяльності банків, які є управителями фондів фінансування будівництва (ФФБ) і здійснюють операції з довірчого управління. Про це регулятор повідомляє

на офіційному сайті: «Банк набуває статусу спеціалізованого банку, якщо обсяг операцій за договорами довірчого управління становить 50 і більше відсотків сукупних активів банку» [7].

НБУ також увів норми, дотримання яких посилить контроль банків-управителів фондів фінансування будівництва за цільовим використанням коштів таких фондів. Ці норми встановлюють вимоги до внутрішніх процедур банків.

На сьогодні багато вітчизняних банків є учасниками ФФБ, серед яких: ПАТ «Український Професійний Банк», ПАТ «РадаБанк», ПАТ «Кредобанк», ПАТ «Артем-банк», який зараз є управителем чотирьох ФФБ, ПАТ «Укрексімбанк», ПАТ «Полтава-Банк» та інші.

Отже, такий вид інвестиційної діяльності банку є дуже цікавим для всіх сторін: забудовника, інвестора та самого банку. На сучасному етапі розвитку інвестиційного ринку швидко скорочується життєвий цикл інвестиційного продукту, підвищуються вимоги споживачів до нього. За таких умов банк змушений не тільки постійно покращувати свої традиційні інвестиційні продукти та послуги, але й створювати нові. Тому першочерговими напрямками реалізації інвестиційно-інноваційної політики у банківському секторі мають бути: комп'ютеризація та гарантування інформаційної безпеки; освоєння нових сегментів ринку; запровадження нових банківських продуктів; удосконалення вже існуючих інвестиційних продуктів.

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

Література: 1. Адамик Б. Я. Національний банк і грошово-кредитна політика: навч. посіб. Тернопіль: Картбланш, 2002. 278 с. **2.** Вовчак О. Д. Банківська інвестиційна діяльність в Україні: монографія. Львів: НовийСвіт-2000, 2005. 644 с. **3.** Луців Б. Л., Стечишин Т. Б. Інвестиційний потенціал банківської системи України. *Фінанси України.* 2009. № 9. С. 67–77. **4.** Лєонов С. В. Інвестиційний потенціал банківської системи: методологія формування та використання. Суми: Українська академія банківської справи НБУ, 2010. 32 с. **5.** Пересада А. А., Майорова Т. В. Інвестиційне кредитування: навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2002. 271 с. **6.** Про фінансово-кредитні механізми і управління майном при будівництві житла та операціях з нерухомістю: Закон України. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/978-15. **7.** Про затвердження Змін до Інструкції про порядок регулювання діяльності банків в Україні. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0091500-16. **8.** Комарницький І. Ф., Комарницька Р. Г. Інвестиційна діяльність комерційних банків. Чернівці: Рута, 2004. 260 с. **9.** Огородник В. В. Кредитно-інвестиційна діяльність банків України за умов фінансової нестабільності та фактори впливу на неї. *Регіональна економіка.* 2012. № 1. С. 161–169.

ОЦІНКА ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДІВНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ ТА ОБҐРУНТУВАННЯ ЗАХОДІВ ЙОГО ПІДВИЩЕННЯ

УДК 005.336:621(477)

Малєєв М. В.

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

Анотація. *У статті узагальнено існуючі підходи до оцінювання потенціалу підприємства. Визначено доцільність використання кожного з них. Розглянуто систематизацію показників оцінювання потенціалу залежно від сфери застосування ресурсів на підприємстві та напрями його подальшого розвитку.*

Ключові слова: *потенціал підприємства, ресурси, оцінка, показник, розвиток.*

© Малєєв М. В., 2017

Аннотация. *В статье обобщены существующие подходы к оценке потенциала предприятия. Определена целесообразность использования каждого из них. Рассмотрены систематизация показателей оценки потенциала в зависимости от сферы применения ресурсов на предприятии и направления его дальнейшего развития.*

Ключевые слова: *потенциал предприятия, ресурсы, оценка, показатель, развитие.*

Annotation. *The article summarizes the existing approaches to assessing the potential of the enterprise. The expediency of using each of them is determined. The systematization of the indicators of the potential assessment depending on the scope of the resources at the enterprise and the direction of its further development are consideredy.*

Keywords: *enterprise potential, resources, estimation, indicator, development.*

У сучасних умовах господарювання проблема вивчення потенціалу підприємства є досить актуальною. В нинішній економічній та політичній ситуації України багато машинобудівних підприємств знаходяться у скрутному становищі, іноді на межі банкрутства. Тому використання прогресивних методів і найкращих практик економічного управління підприємством є запорукою їх виходу з кризового стану. Успішний динамічний розвиток підприємства залежить насамперед від раціонального використання ресурсних та управлінських можливостей. Відповідно до цього слід визначити такі заходи, які забезпечать підприємству ефективне використання виробничого потенціалу, ринкову стійкість, економічний зріст тощо.

Питанням економічної ефективності використання потенціалу підприємств присвячено багато праць таких науковців, як К. Г. Воблий, В. Вейц, С. Г. Струмілін, В. С. Немчінов, А. І. Анчишкін, Л. І. Абалкін, В. М. Архангельський, І. М. Рєпіна, О. І. Олексюк, Г. О. Селезньова, К. Б. Лейкіна, Б. М. Мізюк, І. А. Фесенко, С. Л. Брю, З. П. Двуліт, О. Є. Кузьмін, В. К. Черник та інші.

Метою статті є узагальнення й аналіз існуючих підходів до оцінювання потенціалу підприємства, систематизація показників його оцінювання та визначення напрямів подальшого його розвитку.

У підручниках потенціал на підприємстві визначається як багатоскладова система, яка складається з основних фондів, трудових ресурсів, технологій, енергетичних ресурсів та інформації, які знаходяться у володінні підприємства для ведення його економічної діяльності [1, с. 25]. Цілісна взаємодія кожного з цих елементів забезпечує налагоджений випуск власної продукції, що є основою діяльності кожного комерційного підприємства. Але не завжди взаємодія всіх елементів забезпечує бажаний результат у діяльності. Проблема ефективності виробництва завжди посідала важливе місце серед актуальних проблем економічної науки. Тому оцінювання показників ефективності виробництва є головним індикатором, за яким можна визначити поточний стан і динаміку економічної діяльності, визначити наявність можливостей, які можуть бути використані у подальшому розвитку, зменшивши долю залучення додаткових ресурсів, забезпечивши економічний ріст тощо.

Тому, як було визначено вище, потенціал підприємства визначається системою показників, які оцінюють наявні у підприємства ресурси, їх оптимальне поєднання, а також здатність підприємства до ресурсного наповнення елементів потенціалу за принципом збалансованості. Окрім цього, автор О. І. Маслака в своїй роботі стверджує, що підприємство може здійснювати пошук додаткових ресурсів та/або перерозподіл наявних щодо сфери їх застосування як у внутрішньому, так і у зовнішньому середовищі [2, с. 124].

Н. С. Краснокутська вважає, що незалежно від великої кількості ресурсів, які формуються у зовнішньому та внутрішньому середовищі підприємства, вони можуть застосовуватись у різних сферах (персонал, фінанси, виробництво, маркетинг, НДДКР). Проте всі ці ресурси можна розглядати як систему, що містить певні елементи. Так, ресурсна концепція у найбільш поширеному трактуванні виокремлює такі складові: трудові, фінансові, технічні, технологічні, просторові, ресурси системи управління та інформаційні [3, с. 67].

Отже, дана система включає оцінку узагальнюючих показників за п'ятьма елементами потенціалу: виробничим, фінансовим, трудовим, маркетинговим та НДДКР.

Відповідно, для цього у кожного конкретного підприємства одиничні показники можуть варіюватись. Це вказує та те, що кожен елемент потенціалу має бути забезпечений відповідними внутрішніми ресурсами. Так, О. С. Федонін, І. М. Рєпіна та О. Т. Олексюк вважають, що для оцінки маркетингового потенціалу за складовою «здатність просування послуги на ринку» необхідно насамперед мати певну групу осіб або людину, в арсеналі якої будуть комп'ютер, відповідні бази інформаційних даних, бази знань, програмні продукти. Людина повинна бути кваліфікованим спеціалістом, також має бути виділене спеціально обладнане приміщення. Для реалізації цієї сукупності ресурсів підприємство повинно бути забезпеченим відповідними фінансовими можливостями [4, с. 16].

У випадку відсутності на підприємстві деяких ресурсів (у внутрішньому середовищі) для наповнення маркетингового та інших елементів потенціалу потрібно залучати ресурси зовні. Відтак, вирішальним видом ресурсів буде фінансовий ресурс. Отже, кожен вид ресурсів бере участь у наповненні елементів потенціалу за принципом збалансованості та оптимальності для досягнення поставленої мети в діяльності підприємства. Тому одиничні оцінні показники формуються з урахуванням особливостей сфер застосування ресурсів.

Відповідно до [2–5] сформовано типову систему узагальнених та одиничних показників оцінювання потенціалу підприємства (табл. 1).

Таблиця 1

Типова система узагальнених та одиничних показників оцінювання потенціалу підприємства

Узагальнені показники	Одиничні показники оцінювання	Критерії
Виробничий	Фондо- та матеріаловіддача, фондо- та матеріаломісткість, рентабельність фондів, коефіцієнт завантаження обладнання, коефіцієнт змінності, коефіцієнт інтенсивного навантаження, коефіцієнт використання матеріалів, питома вага матеріальних витрат у собівартості	Здатність забезпечити ефективне використання нематеріальних активів, основних засобів праці, оборотних та необоротних активів
	Коефіцієнти оновлення, вибуття, приросту основних фондів, коефіцієнт нерівномірності постачань матеріалів	Здатність до аналізу руху фондів підприємства
	Коефіцієнти зносу, придатності основних фондів, коефіцієнт забезпеченості матеріальними ресурсами	Здатність до аналізу поточного стану фондів підприємства
	Коефіцієнти автономії, співвідношення позикових і власних коштів, довгострокового залучення позикових коштів, реальної вартості основних засобів у майні підприємства, накопичення амортизації, маневреності, чисті обігові кошти	Здатність підтримувати фінансову стійкість
Трудовий	Коефіцієнти втрат робочого часу внаслідок тимчасової непрацездатності, кількісної укомплектованості кадрів, кваліфікації кадрів, творчої активності, організованості, закріплення кадрів, темпи приросту продуктивності праці, коефіцієнт матеріальної привабливості підприємства, коефіцієнт освітнього рівня	Здатність забезпечити результативність праці за рахунок формування кадрової, професійної, кваліфікаційної, організаційної характеристик персоналу
Фінансовий	Коефіцієнт платоспроможності, загальний коефіцієнт покриття, коефіцієнти критичної та абсолютної ліквідності	Здатність забезпечити платоспроможність (ліквідність)
	Рентабельність усього капіталу, власного капіталу, підприємницької діяльності, надання послуг, чиста рентабельність	Здатність забезпечити дохідність діяльності
	Коефіцієнти обігу з прийому, зі звільнення, плинності кадрів, постійності кадрів, показники балансу робочого часу	Здатність до аналізу руху та поточного стану трудових ресурсів
Маркетинговий	Надання пільг і знижок, можливість кредитування, своєчасність та економічність виконання перевезень, надання гарантій, номенклатура послуг, кількість каналів розподілу, використання засобів стимулювання, реклами, особистого продажу, суспільних зв'язків	Здатність до реалізації елементів комплексу маркетингу
НДДКР	Величина витрат на НДР, обсяг «ноу-хау», придбаний від третіх осіб, кількість патентів у розподілі за виданими заявками та реалізованими патентами, кількість розробників, що виконують творчі завдання	Здатність забезпечити нову, науково місткую продукцію відповідно до вимог ринку
	Частка нової продукції у загальному обсязі, витрати на НДР у загальному обсязі, середня тривалість розробок одного науково-дослідного проекту	Здатність до ефективного впровадження інновацій у виробництво

Даний комплекс наведених показників може бути виражений кількісними та якісними оцінками. Так, кількісна оцінка проводиться за допомогою певних критеріїв за певною шкалою. Ця шкала має змістовний опис виділених градацій та відповідні останнім чисельні значення. Для розробки критеріїв оцінки показників, які не можна визначити кількісно, застосовується шкала в балах.

Отже, система показників оцінювання потенціалу окремих підприємств формується на основі особливостей ресурсного наповнення елементів потенціалу за областями виникнення, умов доступу та сфери застосування. Критеріями класифікації показників оцінювання потенціалу є сфери застосування ресурсів підприємства (персонал, фінанси, виробництво, маркетинг, науково-дослідні та дослідно-конструкторські розробки); одиничні показники обгрунтовуються з урахуванням особливостей цих сфер. Представлена у такому вигляді система показників, на думку І. С. Пипенко [5, с. 108], дозволяє встановити фактичну величину сукупного потенціалу підприємства, а також кожного з його структурних елементів, тобто вивести їхню оцінку як результат процесу оцінювання потенціалу підприємства та, відповідно, результати, визначити стратегічні цілі щодо подальшого його підвищення та розвитку.

Стратегічні перспективи машинобудівної галузі, відповідно до [6, с. 180], пов'язані з покращенням її загального розвитку, головними напрямами якої мають бути технологічне перебазування підприємств із заміною обладнання та автоматизації технологічних процесів; розробка нових видів продуктів за для підвищення прибутковості галузі; забезпечення ефективності виробництва шляхом зниження матеріаломісткості та енергоємності продукції; формування та використання новітніх технологій, які забезпечуватимуть економічні, соціальні та екологічні вимо-

ги. Так, за використання оцінок наявного потенціалу на підприємствах машинобудівної галузі слід виокремити ті напрямки, які найбільш занедбані та слабо розвинені.

З урахуванням системи оцінювання потенціалу підприємства пріоритетними напрямами його підвищення для машинобудівної галузі можуть бути наступні (табл. 2).

Таблиця 2

Пріоритетні напрями підвищення потенціалу машинобудівних підприємств

Узагальнені показники оцінювання п отенціалу	Напрями підвищення потенціалу для машинобудівної галузі
Виробничий	– визначення напрямів покращеного використання основних фондів, насамперед ефективне використання існуючих фондів
	– визначення системи показників, які забезпечать розробку програм удосконалення конкурентоспроможності продукції, росту продуктивності праці та інше
Трудовий	– підвищення рівня кадрової політики підприємства (насамперед розробка заходів ефективного використання робочої сили). Оновлення кадрів та перепідготовка існуючих, що позитивно позначиться на діяльності підприємства
	– покращення системи управління (підвищення рівня відповідальності керівників, покращення рівня знань стосовно ринкової структури, підвищення мотивації у робітників, прийняття заходів для визначення рівня престижності деяких професій, зокрема інженерно-технічних спеціальностей та інше)
Маркетинговий	– удосконалення роботи маркетингового відділу та збуту (бо значна доля продукції заповнює склад), який покращить показник фондовіддачі на підприємстві

За умов сформованого ринкового механізму на перший план висунуто наступні питання: рівень технічного забезпечення, якість, надійність, зовнішній вигляд продукції, на що впливатимуть якісний склад обладнання та ефективності його застосування. Модернізація основних фондів та перекваліфікація основних виробничих працівників складатимуть один із найпоширеніших напрямів підвищення ефективності виробничих процесів, а отже, і потенціалу.

Відтак, ефективне управління формуванням та використанням виробничого потенціалу підприємств забезпечить збільшення випуску конкурентоспроможної продукції на внутрішньому і зовнішньому ринках, освоєння економічно ефективних високотехнологічних виробництв і модернізацію виробничої бази, що безпосередньо впливатиме на розвиток потенціалу підприємства загалом.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Ромашова Я. В.

Література: 1. Гавва В. Н., Божко Е. А. Потенціал підприємства: формування та оцінювання: навч. посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2004. 224 с. **2.** Маслак О. І. Особливості оцінювання економічного потенціалу підприємства в умовах циклічних коливань. *Вісник соціально-економічних досліджень.* 2013. № 1. С. 121–127. **3.** Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2005. 352 с. **4.** Федонін О. С., Рєпіна І. М., Олексюк О. Т. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2011. 316 с. **5.** Пипенко І. С. Формування системи показників оцінювання потенціалу підприємства. *Економіка транспортного комплексу*. 2015. Вип. 25. С. 99–111. **6.** Нєізвєстна Т. М., Зайченко В. В. Напрямки підвищення економічного потенціалу підприємства // Наукові записки: зб. наук. праць. Кіровоград: КНТУ, 2012. С. 180–182.

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ

УДК 349.244.5(477)

Мацкова Н. Ю.

Студент 3 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано конституційне право кожного неповнолітнього українця на працю та встановлено умови для його реалізації. Розглядаються основні питання, пов'язані зі здійсненням правового регулювання праці неповнолітніх працівників, на підставі їх фізіологічних, психологічних та вікових особливостей.*

Ключові слова: *правове регулювання, праця неповнолітніх, правові гарантії.*

Аннотация. *Проанализировано конституционное право каждого несовершеннолетнего украинца на труд и установлены условия для его реализации. Рассматриваются основные вопросы, связанные с осуществлением правового регулирования труда несовершеннолетних работников, на основании их физиологических, психологических и возрастных особенностей.*

Ключевые слова: *правовое регулирование, труд несовершеннолетних, правовые гарантии.*

Annotation. *The constitutional right of every minor Ukrainian to work has been analyzed and conditions for its implementation have been established. The main issues related to the implementation of the legal regulation of the work of under-age workers are considered on the basis of their physiological, psychological and age-specific features.*

Keywords: *legal regulation, work of minors, legal guarantees.*

Трудове право в нашій країні – одна з найважливіших галузей права в загальній правовій системі. Використання неповнолітніх у трудовій діяльності є однією з головних проблем сучасного світу. Захист прав неповнолітніх у трудовому праві є дуже актуальною темою на даний час, а отже, Організація Об'єднаних Націй і держави світу приділяють їй пильну увагу. Розглядом цього питання займаються багато спеціалізованих установ системи ООН, зокрема Міжнародна організація праці (МОП). Отже, можна зробити висновок, що існує чимало нормативно-правових актів, регулюючих проблему працевлаштування неповнолітніх. За даними Міжнародної організації праці, кількість дітей, залучених до роботи, сягає 250 млн. В Україні до роботи залучено понад 450 тис. дітей. Сьогодні у державі проживає понад 11 млн молодих громадян, які становлять близько 22 % населення країни. Згідно з даними МОП, до важкої фізичної роботи залучено 70 % працюючих дітей у світі. Щорічно в сільському господарстві одна дитина гине, а 15 – травмуються і стають інвалідами [1, с. 175].

В Україні, як і в усьому світі, чимала кількість підлітків бажає розпочати свій трудовий шлях. Особливої актуальності це набуває в літній період, коли підлітки у пошуках свого першого заробітку можуть погоджуватися на будь-яку роботу і будь-яку суму винагороди за свою працю. Перш за все, робота неповнолітніх працівників приваблює роботодавців, оскільки праця даної категорії працівників є низькооплачуваною.

У наш час у законодавчій базі України встановлено низку спеціальних гарантій і пільг для молоді, виокремивши її в число особливих суб'єктів трудових правовідносин. Трудове законодавство враховує, що неповнолітні вперше вступають у трудові правовідносини, не мають досвіду роботи і потребують створення спеціальних умов безпеки праці. Для кожної молодої людини цілком природно прагнути самостійно заробляти собі на життя. Проблеми працевлаштування та зайнятості молоді давно є актуальними для більшості країн, зокрема й для України. Це питання постійно перебуває в полі зору українських дослідників. Проблему працевлаштування неповнолітніх досліджували такі вчені, як О. Т. Барабаш, В. І. Прокопенко, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко, Ю. М. Щотова та інші. Проте є необхідність у подальших дослідженнях цієї проблеми.

Так, О. М. Ярошенко вважає, що проблема працевлаштування та зайнятості молоді протягом останніх років є напруженою та має тенденцію до погіршення. Загострення соціально-економічних проблем, недосконалість правової і нормативної баз значно погіршили матеріальне становище молодої сім'ї, негативно вплинули на здоров'я, призвели до зростання безробіття серед молоді, загострення кримінальної ситуації в суспільстві. Боротьба за виживання вітчизняних підприємств призводить до погіршення умов праці, зокрема молоді. В наш час можливості молоді обмежені через їхню низьку конкурентоспроможність порівняно з іншими категоріями населення [2].

Сьогодні держава виявляє турботу про здоров'я молодого покоління, враховуючи певні фізичні, фізіологічні та інші особливості. І насамперед це закріплено у Конституції України. Зокрема, у ст. 43 зазначено, що забороняється використання праці неповнолітніх на небезпечних для їх здоров'я роботах [3].

© Мацкова Н. Ю., 2017

Перш ніж розглянути питання більш детально, вважаю за необхідне звернути увагу на ст. 187 КЗпП України, у якій передбачено спеціальні норми, які в комплексі створюють особливу охорону праці неповнолітніх працівників [4]. Неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України.

Перш за все, звернемо увагу на основні закономірності працевлаштування осіб, які не досягли свого повноліття. По-перше, у ст. 24 п. 5 КЗпП України передбачено, що з неповнолітнім має бути укладено письмовий трудовий договір. По-друге, у ч. 3 ст. 26 КЗпП України зазначено, що встановлення випробувального терміну для неповнолітніх заборонено [5].

Неповнолітні мають право звернутися до державної служби зайнятості в пошуку першої роботи. Вона надає безоплатну інформацію та консультацію щодо вибору виду діяльності, професії, місця роботи [5].

У Кодексі законів про працю зазначено вік, з якого допускається прийняття на роботу. Згідно зі ст. 188 КЗпП, не допускається прийняття на роботу осіб, що не досягли 16 років. Але слід зауважити, що існують певні винятки з цього загального правила. Зокрема, у ч. 2 ст. 188 КЗпП указано, що за згодою одного з батьків або особи, що їх замінює, можуть прийматися на роботу особи, які досягли 15 років [4].

У ст. 196 КЗпП України зазначені обмеження щодо заборони відмови в прийомі на роботу і в наданні професійного навчання на виробництві неповнолітнім, направленим в рахунок броні. Така відмова може бути оскаржена ними в суді [4].

Працевлаштування молоді з інвалідністю здійснюється в межах нормативів робочих місць для забезпечення працевлаштування інвалідів, визначених згідно із Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» [6].

Відповідно до ст. 191 КЗпП України і ч. 2 ст. 11 Закону України № 2694, усі особи до 18 років приймаються на роботу тільки після попереднього медичного огляду і в подальшому до досягнення 21 року щорічно підлягають обов'язковому медичному огляду. У ч. 1 ст. 114 КЗпП України вказано, що при переведенні неповнолітніх на підставі медичного висновку на більш легку, але нижче оплачувану роботу, за неповнолітнім протягом двох тижнів зберігається попередній заробіток [4].

На важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах забороняється залучати до праці осіб до 18 років згідно зі ст. 190 КЗпП України. Повний перелік важких робіт і робіт зі шкідливими та небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затверджено Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 р. № 46 [7].

Так само у ст. 190 КЗпП України забороняється залучати осіб віком до 18 років до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Граничні норми підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми затверджено Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 22 березня 1996 р. № 59 [8]. Також забороняється залучати працівників, що не досягли 18 років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні (ст. 192 КЗпП України).

Кожну людину, яка влаштовується на роботу, цікавитиме, скільки часу вона буде працювати. Законодавством України чітко встановлено межі робочого часу для неповнолітніх. Для робітників у віці від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень. Робітники віком 15–16 років, а також учні 14–15 років, що працюють під час канікул, можуть працювати по 24 години на тиждень. Для неповнолітніх, які поєднують роботу з навчанням, тривалість робочого часу не повинна перевищувати половини відповідних максимальних норм скороченого робочого часу – це вказано у ст. 51 КЗпП України. Також робота підлітків з вантажами не повинна становити більше 1/3 робочого часу.

Працівник, зокрема і неповнолітній, має право на оплату своєї праці відповідно до законодавства України, колективного договору та на підставі укладеного трудового договору. Роботодавець при укладенні трудового договору зобов'язаний повідомити працівнику всі умови оплати праці, її розміри, порядок і терміни виплати. Заробітна плата неповнолітнім працівникам виплачується при скороченій тривалості щоденної роботи в такому самому розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи. Тобто неповнолітні працівники, хоча і працюють менше ніж дорослі працівники, мають право на оплату своєї праці в розмірі повної тарифної ставки відповідно до ч. 1 ст. 194 КЗпП України [4].

Відповідно до Закону України «Про відпустки», для осіб віком до вісімнадцяти років тривалість щорічної основної відпустки становить 31 календарний день [9]. Відповідно до ч. 2 ст. 75 КЗпП України, щорічні відпустки неповнолітнім працівникам надаються у зручний для них час. Також у ст. 10 Закону про відпустки та ст. 195 КЗпП України вказано, що щорічні відпустки повної тривалості неповнолітнім працівникам надаються в перший рік роботи за їх заявою до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві та у зручний для них час. Законодавство встановлює обмеження щодо звільнення працівників, що не досягли 18 років.

Насамперед зазначимо, що, відповідно до ст. 198 КЗпП України, звільнення працівників до 18 років з ініціативи роботодавця або уповноваженого ним органу допускається лише за згодою міської служби у справах дітей.

Якщо неповнолітнього буде звільнено без узгодження з цією службою, цілком можливим може бути відновлення такого працівника на роботі у судовому порядку з оплатою йому вимушеного прогулу. Законодавство України у ст. 198 КЗпП передбачило можливість батькам або іншим уповноваженим особам вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі строкового, коли робота загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси. Для цього батьки або інші уповноважені особи надають роботодавцю письмову вимогу щодо звільнення неповнолітнього у зв'язку з порушенням його законних інтересів [4].

На сьогодні трудове виховання у підлітків відсутнє. Саме в родині мають закладатися основи трудового виховання, так само ці заходи повинні підтримуватися і органами державної влади. Що ж стосується роботодавців, то вони переважно намагаються не брати на роботу неповнолітніх або беруть, але з тієї причини, що їхня праця є дешевшою, а діти менш вибагливі. Роботодавці прагнуть залучати найбільш досвідчених працівників, які мають певний стаж роботи.

Відповідно, для встановлення трудових прав неповнолітніх і контролю за їх дотриманням з боку роботодавця необхідно проаналізувати законодавчу базу: чи відповідає вона вимогам сучасного суспільства, чи гарантується підліткам захист їх трудових прав і законних інтересів, чи сприяє чинне законодавство підвищенню їхньої трудової зайнятості, з дотриманням при цьому трудових прав і законних інтересів. Вирішенням даної проблеми є створення спеціальних робочих місць для неповнолітніх, розроблення програм по залученню таких працівників, створення програми по проходженню практики і навчання школярів з їх майбутньої спеціальності, надання пільг роботодавцям, які виділяють робочі місця для неповнолітніх. Основним завданням працевлаштування неповнолітнього є залучення до праці і придбання професійних навичок: можливість адаптуватися в трудовому колективі і навчитися нести відповідальність за виконувану роботу, що в майбутньому також є важливим для будь-якої людини [10].

Отже, можна зробити висновок, що існує чимало нормативно-правових актів, які регулюють проблему працевлаштування неповнолітніх, проте ще й дотепер вона залишається актуальною. Як було зазначено вище, роботодавці дуже рідко наймають на свої підприємства неповнолітніх, а віддають перевагу досвідченим працівникам з трудовим стажем.

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

Література: 1. Шашкова І. О. Вплив МОП на запобігання і ліквідацію дитячої праці. *Часопис Київського університету права.* 2006. № 1. С. 173–178. **2.** Ярошенко О. М. Проблеми та перспективи правового регулювання зайнятості та праці молоді. *Вісник Академії правових наук України.* 2004. № 4. С. 205–213. **3.** Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: www.zakon.rada.gov.ua. **4**. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/main/322-08. **5.** Прокопенко В. І. Трудове право України. Харків: Консум, 2000. 254 с. **6.** Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21.03.1991 р. № 875-XII. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/875-12. **7.** Про затвердження Переліку важких робіт і робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх: Міністерство Охорони Здоров'я України від 31.03.1994 р. за № 46. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0176-94. **8.** Про затвердження граничних норм підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми: Міністерство Охорони Здоров'я України від 22. 03. 1996 р. за № 59. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0183-96. **9.** Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/main/504/96-%D0%B2%D1%80. **10.** Чепиль Н. Проблемы занятости молодежи на современном этапе социально-экономического развития // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2008. 286 с.

СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ КОЛЕКТИВУ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 331.101.2

Медведєва А. С.

Студент 3 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Зроблено аналіз і наведено короткий огляд теоретичних напрацювань учених стосовно сучасних технологій формування колективу підприємств. Розглянуто основні поняття, розвиток та адаптацію персоналу, комплектування штату.*

Ключові слова: *персонал, підприємство, адаптація персоналу, комплектування штату, розвиток персоналу, колектив підприємства.*

Аннотация. *Сделан анализ и проведен краткий обзор теоретических наработок ученых относительно современных технологий формирования коллектива предприятий. Рассмотрены основные понятия, развитие и адаптация персонала, комплектование штата.*

Ключевые слова: *персонал, предприятие, адаптация персонала, комплектование штата, развитие персонала, коллектив предприятия.*

Annotation. *The analysis is made and a brief review of theoretical developments of scientists concerning modern technologies of formation of collective of the enterprises is lead. The basic concepts, development and adaptation of personnel, staffing are considered.*

Keywords: *personnel, enterprise, personnel adaptation, staffing, staff development, enterprise staff.*

Успіх діяльності будь-якої організації багато в чому залежить від рівня кваліфікації її співробітників та ступеня стабільності й згуртованості колективу, що працює на одну ідею. Тому управління персоналом є справою першочергової важливості, адже персонал є чинником, який впливає на всі аспекти діяльності підприємства. Зважаючи на це, головним завданням у сфері управління персоналом є забезпечення підприємства кваліфікованими, талановитими, ініціативними працівниками, їх адаптація та розвиток, тобто комплектування штату.

Більшість управлінських теорій розглядає проблеми управління з погляду власників, а інтереси інших соціальних груп – співробітників, клієнтів, майбутніх поколінь – фактично ігноруються. Це стосується й питання комплектування штату, воно переважно розглядається з погляду користі для організації, однак необхідно розуміти, що задоволення потреб працівників, що влаштовуються на роботу (забезпечення гідних умов для вливання в трудовий процес, навчання та виконання своїх обов'язків) є шляхом до створення справді ефективного трудового колективу, а отже, до підвищення результативності праці.

Проблемам формування, розвитку й використання персоналу присвячено праці таких учених, як: О. Крушельницька, Г. Захарчин, Ф. Хміль, В. Дятлов, В. Петюх, А. Колот, Ф. Тейлор, Л. Шимановська-Діанич та інші.

Мета і завдання дослідження. Мета дослідження – висвітлення й узагальнення теоретичних підходів до формування трудового колективу.

У сучасній науковій літературі часто використовується словосполучення «комплектування штату» для позначення сукупності дій, що характеризують основні етапи кадрової політики підприємства.

Комплектування штату – це набір певної кількості працівників для поповнення чи формування постійного складу співробітників підприємства чи організації і його приведення до заздалегідь визначеної чисельності [1]. Проте це визначення не є повним з погляду на цілі підприємства, яких воно прагне досягти в процесі відбору та найму персоналу. Багато сучасних науковців асоціюють процес комплектування штату з процесами відбору та набору персоналу, дехто розглядає його більш широко. Процес комплектування штату є процесом формування персоналу, до якого входять такі етапи, як: планування, набір, відбір і професійна адаптація, що зображені на рис. 1 [2].

© Медведєва А. С., 2017

Рис. 1. **Етапи формування персоналу підприємства**

Адаптація персоналу є природною реакцією на зміни, що відбуваються як у зовнішньому, так і у внутрішньому середовищах підприємства, і вона значною мірою визначає результативність його діяльності. Адаптацію можна розглядати як випереджувальний захід підприємства в системі менеджменту, спрямований на активну реакцію щодо будь-яких змін. Сьогодні популярними стають нові практики управління персоналом, які стрімко поширюються в діловому світі.

Зокрема, в практичній діяльності менеджери з управління персоналом особливу увагу звертають на адаптацію персоналу і не тільки до зовнішніх викликів, але насамперед до залучення нових працівників до колективу організації та формування ефективної мотиваційної політики, здатної полегшити адаптаційні процеси [3].

Адаптація є процесом пристосування працівника до змісту й умов трудової діяльності та середовища, в якому ця діяльність відбувається.

Адаптація може бути професійною, психофізіологічною та соціальною. Перераховані види адаптації відображають професійну діяльність людини, її психологічно-фізіологічну структуру та рольову участь, зокрема в суспільстві, тобто всі способи буття і функціонування людини в колективі та суспільстві, які у свою чергу є наслідком потреб людини. Забезпечення комфортних умов і гідної оплати праці є первинними чинниками кадрової політики будь-якого підприємства чи організації, оскільки є першочерговою потребою людини, що влаштовується на роботу.

Потрібно зазначити, що головною метою кадрової політики є забезпечення такого рівня продуктивності праці, який у професійному плані дозволяв би забезпечувати реалізацію цілей підприємства: конкурувати на ринку, розвиватися, забезпечувати високоякісний рівень обслуговування клієнтів незалежно від сфери діяльності тощо. Отже, можемо підсумувати, що цілі підприємства тісно переплітаються з цілями комплектування штату. Визначення основних цілей ефективного управління комплектуванням штату, шляхів їхнього досягнення та ролі у процесі досягнення цілей організації подано на рис. 2.

Розвиток персоналу – комплексне, багатогранне поняття, яке охоплює чимало економічних, соціальних, психологічних і педагогічних проблем. Це системний процес удосконалення знань, умінь і навичок працівників підприємства, що реалізується через сукупність організаційно-економічних заходів, які передбачають адаптацію, професійне навчання, оцінювання та планування трудової кар'єри персоналу [4]. Метою процесу розвитку персоналу на підприємстві є підготовка конкурентоспроможних висококваліфікованих працівників, мотивованих до максимальних зусиль для завоювання ринків, підвищення якості продукції, ефективного використання всіх видів ресурсів і зниження собівартості продукції. На думку Ф. І. Хміля, розвиток персоналу є ітеративним (повторюваним) процесом досягнення таких показників рівня кваліфікації працівників, які відповідають стратегії розвитку організації. У такому розумінні розвиток персоналу є фундаментальною складовою загального процесу управління персоналом, інтегрально пов'язаною з розвитком організації і формуванням професійних кар'єр працівників.

Л. М. Шимановська-Діанич у монографії «Управління розвитком організації: теорія і практика» запропонувала схему взаємозв'язку розвитку організації, персоналу, колективного та індивідуального розвитку кожного

працівника, з якої видно, що всі ці види розвитку є неподільними і залежать один від одного. Ця залежність показана на рис. 3.

Рис. 2. **Основні цілі ефективного управління комплектуванням штату**

Рис. 3. **Види розвитку персоналу в контексті організаційного й індивідуального розвитку**

Актуальною проблемою в управлінні персоналом є запровадження інтегрованих інформаційних систем управління та розвитку персоналу для забезпечення ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації та трудової мотивації працівників. Інформаційне забезпечення системи управління персоналом являє собою сукупність реалізованих рішень за обсягом, розміщенням і формами організації інформації, що циркулює в системі управління при її функціонуванні. Інформаційний процес необхідний як обов'язкова умова роботи сучасної техніки, як засіб підвищення якості робочої сили, як передумова успішної організації самого процесу діяльності [5].

Кваліфіковане використання сучасних інформаційних технологій дає можливість забезпечити кількісну й якісну ефективність, економічність і рентабельність управлінської діяльності. Іншими словами, досягти найкращого з можливих результатів управлінської діяльності. Низький професійний і кваліфікаційний рівень працівників є однією з головних причин низької конкурентоспроможності підприємства, що впливає на рівень його прибутковості і в свою чергу обмежує фінансові можливості для підвищення кваліфікації, розвитку персоналу [6].

Сучасний рівень інформаційного, комунікаційного та програмного забезпечення, а також виробничих та управлінських технологій, пов'язане з ним технологічне й технічне переоснащення підприємств підвищують вимоги роботодавців до професійно-кваліфікаційного рівня працівників.

Проаналізувавши основні цілі ефективного управління комплектуванням штату, умови їх досягнення і вплив на розвиток організації, а також наукові підходи до розуміння цього процесу, можемо сформулювати більш широке визначення цього поняття. Отже, комплектування штату – це складний процес взаємопов'язаних заходів, що включають планування, набір, відбір, розташування, адаптацію, оцінку та розвиток персоналу, а також забезпечення стабільності складу трудового колективу як умови подальшого ефективного розвитку підприємства. У вузькому розумінні, комплектування штату – це забезпечення підприємства необхідною кількістю кваліфікованих працівників. Підбиваючи підсумки, зазначимо, що комплектування штату є складним процесом, що потребує здійснення великого обсягу робіт з боку працівників кадрових служб. Роль комплектування штату в системі управління персоналом підприємства визначається цілями ефективного управління цим процесом, що тісно переплітаються з цілями підприємства. Тому перспективами подальших досліджень є формування чіткого механізму ефективного управління комплектуванням штату підприємств.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Пилипенко С. М.

Література: 1. Кодекс законів про працю України: станом на 22.02.2012 р./Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08. **2.** Киреєва А. Є. Управління персоналом у процесі підвищення конкурентоспроможності підприємств: доповідь. URL: http://www.studfiles.ru/preview/5992934/page:2/. **3.** Білорус Т. В. Інформаційне забезпечення прийняття управлінських рішень у системі кадрового менеджменту. *Актуальні проблеми економіки.* 2004. № 4 (34). С. 170–175. **4.** Брич В. Я., Гугул О. Я. Теоретичні аспекти розвитку персоналу. *Вісник Хмельницького національного університету.* 2009. Т. 2, № 5. С. 13–16. **5.** Основи кадрового менеджменту. Гл. 4: Основні форми комплектування штату. Зайнятість населення: загальні положення. URL: http://library.if.ua/book/147/9772.html. **6.** Грибник І. І., Копець Г. Р. Проблеми розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах. *Вісник національного університету «Львівська політехніка».* 2009. Вип. 640: Проблеми економіки та управління. С. 258–265.

ПРИЧИНИ ТА НАСЛІДКИ СТАРІННЯ НАЦІЇ В УКРАЇНІ

УДК 314.18:364-053.9(477)

Мироненко М. В.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Виявлено причини старіння населення України. Проаналізовано показники коефіцієнту потенційної підтримки літніх людей. Проведено аналіз наслідків демографічного старіння в економічній, соціальній, культурній, політичній сферах суспільного життя.*

Ключові слова: *населення, старіння, старіння нації.*

Аннотация. *Выявлены причины старения населения Украины. Проанализированы показатели коэффициента потенциальной поддержки пожилых людей. Проведен анализ последствий демографического старения в экономической, социальной, культурной, политической сферах общественной жизни.*

© Мироненко М. В., 2017

Ключевые слова: *население, старение, старение нации.*

Annotation. *The reasons for the aging of the population of Ukraine are revealed. The indicators of the coefficient of potential support for the elderly are analyzed. The analysis of the consequences of demographic aging in the economic, social, cultural, and political spheres of public life is carried out.*

Keywords: *population, aging, aging of the nation.*

Дослідження демографічних проблем не втрачає своєї актуальності в Україні у контексті посилення старіння населення. Демографічна ситуація багато в чому визначає стан економіки та соціальний рівень суспільства. Ємність внутрішнього ринку та економічний потенціал країни залежить від темпу росту ВВП, інфляції, балансу зовнішньоекономічних операцій, наявності природних ресурсів, а також чисельності населення та його вікової структури.

Теоретичні аспекти процесу старіння населення, закономірності його відтворення, причини та наслідки демографічної кризи в Україні, а також забезпечення гідних умов старіння розглядаються у працях вітчизняних науковців С. Ю. Аксьонової, Б. О. Крімера, Е. М. Лібанової, Г. В. Назарової, В. С. Стешенко, О. М. Ястремської та інших.

Метою статі є виявлення причин і проведення аналізу наслідків старіння населення України.

Сьогодення показує, що в усіх європейських суспільствах, а також країнах, що розвиваються, домінуючою демографічною тенденцією і основним питанням є старіння населення.

Основними і найбільш типовими чинниками, що викликають старіння населення, виступають: гуманізація суспільних відносин; зростання освітнього й культурного рівня населення; підвищення добробуту населення; підвищення доступності та якості медичної допомоги й інших соціальних благ та послуг; зниження смертності; зниження народжуваності [1].

Розрізняють два типи старіння населення: старіння «знизу», що є результатом зниження народжуваності; старіння «зверху», що є результатом збільшення середньої очікуваної тривалості життя та зменшення смертності в старших вікових групах за умови низької народжуваності [1].

У європейських державах висока частка старих людей досягається насамперед за рахунок високої тривалості життя, тобто спостерігається старіння «зверху», а демографічна ситуація в Україні відзначається низьким рівнем народжуваності та високим рівнем смертності в працездатний вік, низькою тривалістю життя. Якщо у 1991 р. кількість живонароджених складала 657,2 тис. осіб, то у 2016 р. вона зменшилась до 397 тис. осіб. Починаючи з 1991 р. в Україні спостерігається негативний приріст населення (чисельність померлих перевищує чисельність народжених), зокрема у 2016 р. природне скорочення складало 186,6 тис. осіб [2].

Україна знаходиться серед 30 країн з найстарішим у світі населенням – у 2016 р. частка людей старших за 60 років становила 21,8 %, частка дітей до 15 років – 15,7 %, частка працездатного населення – 62,7 % (16–59 років), за віком кожний четвертий є пенсіонером, 9,4 млн – особи, старші за 60 років. В Україні Індекс активного старіння, який показує наскільки людина похилого віку є самостійною та активною в соціальному і культурному житті, становив 25,9 у 2016 р. і значно відставав від середнього показника в Європі – 33,6 осіб [3].

В Україні останніми роками навантаження на працездатний за віком контингент повільно, але неухильно збільшувалося переважно за рахунок осіб старших за працездатний вік. У 2016 р. на 1000 осіб працездатного віку доводилося 289 пенсіонерів. Відбувається постійне скорочення економічно активної частки населення [2].

Для оцінки рівня демографічного старіння у міжнародних порівняннях за рекомендацією ООН використовується коефіцієнт старіння, згідно з яким старим населення вважається тоді, коли частка людей у віці понад 65 років становить більше 7 %. В Україні у 2016 р. коефіцієнт складав 15,9 % [4].

Наслідки демографічного старіння мають прояви в економічній, соціальній, культурній, політичній сферах суспільного життя. Більш детально розглянемо кожну з них.

Економічні наслідки старіння: затримка економічного розвитку, зменшення доходів населення, відсутність інвестицій, зменшення споживчого кошика, проблеми у сфері зайнятості, недостатнє пенсійне забезпечення, збільшення оподаткування, збільшення робочого віку, зниження здатності до освоєння нових професій і застосування нових технологій, негативний вплив на ефективність виробництва, адже з віком розмір зарплати збільшується, а продуктивність праці зменшується [5].

Старіння економічно активної частини населення знижує коефіцієнт потенційної підтримки літніх людей – співвідношення осіб працездатного віку й осіб непрацездатного віку. За міжнародними критеріями, працездатним вважається вік 15–64 років, а непрацездатним – до 15 та понад 65 років. Так, в 1991 р. його значення склало 5,4, а в 2016 р. – 4,3 [1]. Зміна даного показника негативно впливає на систему соціального забезпечення: зменшення чисельності працездатного населення призводить до зменшення надходжень податкових платежів до системи пенсійного забезпечення, збільшуються потреби у видатках на державні виплати пенсій. Збільшення частки літніх

людей ставить перед суспільством завдання організації догляду за ними. Структура споживання товарів населення молодшої та старшої вікових груп істотно відрізняється. Зростання кількості споживачів похилого віку вимагає від виробників зміни асортименту товарів і перегляду спектра послуг. Насамперед виникає підвищений попит на ліки, послуги медичних закладів. Крім того, громадський транспорт буде вимагати переобладнання для забезпечення комфорту літніх пасажирів.

Збільшення чисельності немолодих людей підвищує вимоги до системи охорони здоров'я. Зростають витрати медичної сфери, адже, незважаючи на зниження рівня смертності, захворюваність серед пенсіонерів залишається досить високою. Разом із тим, чисельність працездатних осіб, що утримують на свої податки цю галузь, скорочується.

В культурній сфері порушується якість процесу передачі знань і соціокультурного досвіду наступним поколінням, а процеси депопуляції призводять до втрати власної культури та національних цінностей.

До соціальних змін, викликаних старінням населення, належать: зміна складу родин, погіршення умов життя, збільшення еміграційних переміщень, підвищення потреби у медичній допомозі та соціальному обслуговування літніх людей.

В політичній сфері збільшення літніх людей впливає на результати виборів, систему політичного представництва. Проблема старіння нації та її депопуляції несе загрози і з погляду національної безпеки. Вивільнення території для проживання з часом може стати привабливим місцем для мігрантів з країн Азії.

В Україні проблема швидкого старіння поглиблюється існуванням таких проблем, як низький рівень участі населення у соціальному страхуванні, масштабна неформальна зайнятість, порівняно низькі заробітки, нерозвиненість приватних накопичувальних пенсійних програм, збереження великого переліку пенсійних пільг.

Отже, у перспективі Україна гостро відчуватиме соціально-економічні наслідки процесу старіння населення, зокрема посилення демографічного навантаження на працездатний контингент, дефіцит робочої сили, зростання попиту на ліки та медичне обслуговування з одночасним занепадом традиційних галузей промисловості. Країна вже зараз потребує перебудови наявної соціально-економічної системи відповідно до потреб старіючого населення, реформування системи соціального захисту, пенсійного фонду, охорони здоров'я.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Маркова Н. С.

Література: 1. Аксьонова С. Ю., Крімер Б. О., Курило І. О. та ін. Населення України: Імперативи демографічного старіння. Київ: Адеф-Україна, 2014. 285 с. URL : http://www.idss.org.ua/monografii/2014_Naselennya.pdf. **2.** Офіційний сайт Державної служби статистики. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/. **3.** Офіційний сайт Фонду народонаселення ООН в Україні. URL: http://www.unfpa.org.ua/. **4.** Мацкевіч Ю. Р. Соціальна робота з людьми похилого віку: навч.-метод. посібник. Запоріжжя: ЗНУ, 2015. 84 с. **5.** Курило І. О. Старіння населення в Україні у дзеркалі соціально-демографічної політики. *Демографія та соціальна економіка.* 2012. № 2 (18). С. 23–32.

ДЕРЖАВНЕ ТА ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

УДК 339.564

Мирошніченко А. Р.

Студент 3 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Поєднанням державного та договірного регулювання досліджується одна з умов трудового договору – заробітна плата. Розкриваються основні підходи до вдосконалення змістової частини колективного договору як основного акта локальної нормотворчості. Обґрунтовано значення колективно-договірного регулювання у підвищенні соціальних гарантій для працівників.*

Ключові слова: *оплата праці, державне регулювання, договірне регулювання, умови праці, заробітна плата, колективний договір.*

Аннотация. *Сочетанием государственного и договорного регулирования исследуется одно из условий трудового договора – заработная плата. Раскрываются основные подходы к совершенствованию содержательной части коллективного договора как основного акта локального нормотворчества. Обосновано значение коллективно-договорного регулирования в повышении социальных гарантий для работников.*

Ключевые слова: *оплата труда, государственное регулирование, договорное регулирование, условия труда, заработная плата, коллективный договор.*

Annotation. *A combination of state and contractual regulation examines one of the terms of the employment contract – wages. The main approaches to the improvement of the substantive part of the collective agreement as the main act of local rule-making are disclosed. The importance of collective-contractual regulation in raising social guarantees for employees is substantiated.*

Keywords: *labor remuneration, state regulation, contractual regulation, working conditions, wages, collective agreement.*

Сучасна наука трудового права, безперечно, має достатньо праць з дослідження як державного, так і колективно-договірного регулювання умов праці, те ж стосується і радянської юридичної науки в цілому, яка також приділяла досить уваги дослідженню даної проблеми. Разом із тим, варто відзначити як спеціальні дослідження В. Я. Бурака, Р. І. Кондратьєва, З. Я. Козак, так і дослідження Н. Г. Александрова, Б. А. Архипової, І. С. Войтинського, Г. С. Гончарової, К. Н. Гусова, В. М. Догадова, В. В. Жернакова, І. Я. Кісельова, А. М. Курінного, М. В. Лушникової, Ю. П. Орловського, А. Є. Пашерстника, А. С. Пашкова, О. В. Смірнова, Л. А. Сироватської, І. Я. Снигирьової, Г. І. Чанишевої, А. І. Шебанової та інших авторів, де висвітлено окремі аспекти даної проблеми.

Метою статті є дослідження умов оплати праці працівників підприємств, установ, організацій через поєднання державного та договірного регулювання, а також наявності передумов для децентралізації й, відповідно, зменшення обсягу державного регулювання відносин.

Розбудова ринкової економіки країни й усі пов'язані з цим трансформаційні процеси мають здійснюватися в інтересах людини для підвищення якості її життя, тому основним інструментом реалізації державної політики соціального захисту працюючих є методи задоволення матеріальних потреб, раціональна організація заробітної плати. Залежно від зміни соціальних умов змінюється і зміст заробітної плати.

Основним джерелом доходів найманих працівників, на частку яких припадає понад 90 % зайнятого працездатного населення, є і надалі залишатиметься заробітна плата.

Заробітна плата як економічна категорія відображає відносини між найманими працівниками і роботодавцями щодо розподілу новоствореної вартості. При цьому, якщо для найманих працівників вона є основним джерелом доходу, то для роботодавців – це елемент витрат на виробництво, що вливає на конкурентоспроможність продукції, доходи підприємства, прибутки підприємців. Це також винагорода, обчислена зазвичай у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган сплачує працівникові за виконану ним роботу (саме як винагороду визначає заробітну плату Закон України «Про оплату праці») [1].

В економічній системі, що ґрунтується на різноманітних формах власності і господарювання, організація заробітної плати, як свідчить світовий досвід, здійснюється поєднанням:

а) державного регулювання;

© Мирошніченко А. Р., 2017

б) договірного регулювання через укладення генеральної, галузевих, регіональних угод і колективних договорів на рівні підприємств, трудових договорів з найманими працівниками;

в) механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві (в структурному підрозділі) з використанням таких елементів, як заводська тарифна система, нормування праці, форми й системи оплати праці.

У зв'язку з глибокими змінами, що відбуваються в Україні в економічній, політичній, соціальній сферах, спрямованими на становлення нової економічної системи, основаної на ринкових відносинах, украй важливо віднайти оптимум між державним і договірним регулюванням заробітної плати.

В Україні протягом останніх років у сфері оплати праці відбулися певні зміни, але вони мали переважно обмежений характер. Сфера державного регулювання оплати праці, відповідно до ст. 8 Закону України «Про оплату праці», в першу чергу поширюється на встановлення та корегування рівня прожиткового мінімуму, розміру мінімальної заробітної плати, оподаткування фонду заробітної плати: доходів, проводилась індексація заробітної плати. Але в цілому системних змін так і не відбулося. Що стосується законодавчої бази, то соціально-трудові відносини в Україні з огляду на перспективу євроінтеграції регулюються як національним, так і міжнародним правом. Разом із тим, ієрархія нормативно-правових актів національного права передбачає верховенство Конституції України, яка закріплює основні права і свободи громадян України. Законами України регулюються найголовніші соціально-трудові відносини: мінімальна заробітна плата, робочий час та час відпочинку, можливість існування соціальних партнерів – організацій найманих працівників і роботодавців, закріплення мінімальних соціальних стандартів, функціонування системи загальнообов'язкового соціального державного страхування тощо. До числа державних гарантій необхідно віднести й певні заходи, що забезпечують підвищення рівня заробітної плати. Ці заходи охоплюють індексацію заробітної плати у зв'язку з підвищенням споживчих цін на товари і послуги. Індексація заробітної плати регулюється Законом України «Про індексацію грошових доходів населення» [2], Порядок проведення індексації грошових доходів визначається Урядом [3].

Держава має достатньо сильні позиції у визначенні політики заробітної плати, а важливим завданням держави і надалі має бути сприяння проведенню переговорів між основними соціальними силами суспільства з метою врегулювання соціально-трудових відносин, запобігання масовим трудовим конфліктам.

Важливим елементом організації заробітної плати є її договірне регулювання. Воно є провідною складовою системи соціального партнерства – системи правових і організаційних норм, принципів, структур, процедур (заходів), які спрямовані на забезпечення взаємодії між найманими працівниками, роботодавцями, державними органами влади в регулюванні соціально-трудових відносин на національному, галузевому, регіональному, виробничому рівнях.

Система соціального партнерства в Україні передбачає проведення переговорів між основними соціальними силами суспільства та укладення угод і колективних договорів. Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Колективний договір може укладатися також у структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів.

Досить широке коло питань оплати праці визначається сторонами в колективному договорі, до того ж наявність останнього є обов'язковим на кожному підприємстві. Чинне законодавство до цього кола питань зараховує таке: а) форми й систему оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження й розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат; б) виплата міжрозрядної різниці в разі виконання робіт різної кваліфікації й умови такої виплати; в) розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника; г) строки виплати заробітної плати, розмір заробітної плати за першу половину місяця; д) розміри ставок (окладів) працівників загальних (наскрізних) професій і посад; е) умови оплати праці осіб, котрі виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності галузі (підгалузі). У будь-якому випадку положення колективного договору мають формуватися з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) й територіальними угодами, адже в іншому випадку, згідно зі ст. 16 Кодексу законів про працю України, вони є недійсними [4].

Угодою на державному рівні, відповідно до Закону, регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо мінімальних соціальних гарантій оплати праці. Проте державні соціальні гарантії встановлюються Урядом, тому не можна стверджувати, що, наприклад, мінімальна заробітна плата є нормою, яка регулюється Генеральною угодою. У статті існують посилання на категорії, наприклад, мінімальні нормативи, які є невизначеними. Крім того, такі певні питання, як охорона навколишнього середовища, не притаманні трудовій сфері.

Угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема щодо нормування й оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації (за

мінімальною межею єдиної тарифної сітки) та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі), умов зростання фондів оплати праці, міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

Галузева угода не може погіршувати становище трудящих порівняно з генеральною угодою.

Угоди на регіональному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги.

Здійснений аналіз виконання колективних договорів показує, що в жодному із регіонів України вони вповні не виконуються не тільки з питань оплати праці, але також відносно забезпечення охорони праці та зайнятості. На наш погляд, потребує доопрацювання Закон України «Про колективні договори і угоди» щодо питання узгодження положень регіональної і галузевої угод. Закон не передбачає відповідальності сторін за невиконання взятих зобов'язань, що робить механізм договірного регулювання оплати праці неефективним. Звичайно, безвідповідальність гальмує будь-яке реформування, але пасивність також стає перешкодою при досягненні певних результатів.

Деякі вчені висловлюють думку про те, що з переходом до ринкових відносин роль державного правового регулювання оплати праці суттєво знижується [5, с. 12]. Справді, держава, на відміну від часів соціалістичного ведення господарства, не здійснює жорстку регламентацію та нормування оплати праці. Але применшувати значення державного способу регулювання відносин щодо оплати праці було б помилковим, що зазначалось раніше. Держава не усувається від процесу правового регулювання оплати праці. Навпаки, вона є активним учасником у новій якості, переважно як учасник соціального партнерства на різних його рівнях, починаючи з генерального рівня і закінчуючи рівнем підприємства.

Отже, у правовому регулюванні оплати праці має місце поєднання державного та договірного способів. При цьому значення договірного регулювання підвищується. Державний і договірний способи правового регулювання умов праці, в тому числі оплати праці, в сукупності доповнюючи один одного, забезпечують ефективне регулювання суспільних відносин, що виникають між працівниками та роботодавцями у сфері праці. Нині трудові відносини сповнені значним соціальним змістом. Тому в останній час у нормативних правових актах використовується новий термін – соціальні трудові відносини. Як зазначає з цього приводу А. І. Шебанова, застосування в правових актах поняття «соціально-трудові відносини» більш повне, оскільки воно охоплює не тільки взаємовідносини щодо праці, які випливають з індивідуального трудового договору між конкретним працівником і роботодавцем, але і комплекс соціальних зв'язків і взаємовідносин, що випливають із державної політики управління працею. Наприклад, відносини щодо зайнятості, охорони праці в процесі виконання трудових обов'язків, відносини щодо відшкодування шкоди здоров'ю працівника в процесі їх виконання, застосування заходів реального захисту трудових прав та інтересів працівників на основі конституційних принципів, що отримали відображення і конкретизацію в численних законодавчих актах про працю [6, с. 16].

Світовий досвід свідчить, що жодна країна з найрозвиненішою ринковою економікою не обходиться без втручання держави у процеси регулювання заробітної плати, хоч методи, сфера, масштаби державного впливу звичайно різні.

Держава водночас виступає і в ролі власника, і в ролі захисника інтересів найманих працівників, і в ролі гаранта дотримання трудового законодавства.

В економічній системі, що ґрунтується на ринкових відносинах, втручання держави в заробітну плату повинно мати переважно непрямий характер і соціально орієнтовану спрямованість. Водночас не можна не визнати, що, враховуючи масштаби державної власності в Україні, відсутність багатьох ринкових механізмів, важелі втручання держави в економічні процеси на макрорівні, у тому числі і в регулюванні заробітної плати, мають бути справді значними, але не переходити допустимі межі.

Проте в умовах планової економіки колективні договори нерідко мали формальний характер. Люди не вбачали у них надійний механізм захисту своїх законних інтересів

У нових економічних умовах слід відновлювати функції колективного договору, завдяки якому забезпечується гнучкість системи оплати праці. Перехід до ринкових відносин свідчить про те, що застосування державного і договірного регулювання оплати праці мають застосовуватись паралельно, не виключаючи одне одного, а підтримуючи і доповнюючи, захищаючи інтереси як роботодавця, так і працівників.

Нагальним питанням сьогодення у сфері оплати праці є підвищення впливу державного та договірного регулювання на правовідносини в оплаті праці та посилення контролю за дотриманням норм і вимог законодавства інформативно-правових актів, які регулюють правовідносини в цій сфері, з розробкою та запровадженням відповідних важелів та механізмів такого впливу.

Удосконалення державного регулювання оплати праці та розвиток договірного механізму регулювання оплати праці в Україні сприятиме перетворенню його в більш гнучку систему й підвищенню на цій основі ефективності функціонування системи оплати праці. Це передбачає:

– закріплення постійності процесу проведення колективних переговорів, що має сприяти більшій гнучкості оплати праці, її пристосуванню до макроекономічних показників і через це – підвищенню ефективності функціонування ринку праці;

– застосування механізму індексації заробітної плати, подібне до практики ЄС, яка полягає в установленні певної суми у відсотках до тарифної ставки або окладу, темпами, меншими за зростання цін. Це надасть змогу, не стимулюючи інфляцію, підтримувати необхідні параметри відтворення робочої сили;

– усвідомлення того, що створення належних умов з боку держави для підвищення мотивації до високоефективної праці сприятиме наданню пріоритетного значення організації заробітної плати на рівні підприємств як одного з основних формуючих елементів системи оплати праці, а також, відповідно до цього, чіткому законодавчому закріпленню незмінності пріоритету колективно-договірного принципу встановлення заробітної плати в системі її договірного регулювання;

– створення умов для укладення колективних договорів і угод на тривалий термін як засобу встановлення певних гарантій працівникам та роботодавцям у довготерміновому періоді.

Отже, поряд із державним способом регулювання, договірний спосіб правового регулювання умов праці дає можливість соціальним партнерам більш оперативно реагувати на зміни економічної ситуації та використовувати нові, більш дієві й ефективні механізми в оплаті праці. Значення договірного способу регулювання постійно зростає, але сторони трудових відносин ще не до кінця усвідомили значення колективно-договірного регулювання праці. Тому на даному етапі розвитку нашого суспільства необхідно виокремити, з одного боку, історичну необхідність посилення ролі колективно-договірного регулювання праці, а з іншого – як недостатню з об'єктивних причин розробленість наукових, нормативних і практичних основ удосконалення колективно-договірного регулювання праці.

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

Література: 1. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80. **2.** Про індексацію грошових доходів населення: Закон України від 03.07.1991 р. № 1282-XII. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1282-12. **3.** Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення: Постанова КМУ від 17.07.2003 р. № 1078. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-%D0%BF. **4.** Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. 322- VIII. *Відомості Верховної Ради.* 1971. № 50. Ст. 94. **5.** Горяева Г. С. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в условиях реформирования трудового законодательства: автореф. дис. … канд. юрид. наук. М., 2000. 20 с. **6.** Шебанова А. И. Трудовое право и его значение в российской правовой системе // В сб.: Актуальные проблемы права: теория и практика. М., 2000. 163 с.

ЛІДЕР ТА КЕРІВНИК В УПРАВЛІНСЬКІЙ СФЕРІ

УДК 005.912:316.46

Мовчан А. С.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *У статті розглянуто лідерство як нова управлінська парадигма в умовах сучасних суспільних трансформацій. Зокрема проаналізовано відмінності між керівником та лідером. Проведено порівняння завдання й особисті якості менеджера та лідера.*

© Мовчан А. С., 2017

Ключові слова: *лідер, керівник, менеджер, особисті якості, модель еволюції лідера, нова парадигма управління.*

Аннотация. *В статье рассмотрено лидерство как новая управленческая парадигма в условиях современных общественных трансформаций. В частности, проанализированы различия между руководителем и лидером. Проведено сравнение задач и личных качеств менеджера и лидера.*

Ключевые слова: *лидер, руководитель, менеджер, личные качества, модель эволюции лидера, новая парадигма управления.*

Annotation. *The article considers leadership as a new administrative paradigm in conditions of modern social transformations. In particular, the differences between the leader and the leader are analyzed. The tasks and personal qualities of the manager and leader are compared.*

Keywords: *leader, manager, manager, personal qualities, leader evolution model, new management paradigm.*

На сучасному етапі в Україні важко переоцінити роль керівника в системі управління, успіх функціонування якої багато в чому визначається його здібностями, навичками, досвідом. Керівник – це лідер, який організовує і керує людьми. У звичайному, повсякденному розумінні чітке розмежування між двома цими поняттями відсутнє.

При цьому керівник не завжди володіє лідерськими якостями, а лідер, визнаний колективом, може ніколи не зайняти місце керівника. Саме тому поєднання в одній людині обох цих якостей може зробити роботу підлеглого йому колективу дуже ефективною.

Вітчизняні науковці, зокрема В. Громовий [1], В. Кремень [2], О. Романовський, В. Бабаев та О. Пономарьов [4] зазначають принципову різницю між керівником-менеджером і керівником-лідером.

Такі зарубіжні вчені, як Х. Оуен, В. Ходжсон і Н. Газзард протиставляють у своїх працях менеджмент («старе управління») і лідерство («нове управління»). Вони стверджують, що лідерство полягає в тому, що люди намагаються кинути виклик навколишній дійсності та змінити її [5].

Метою статті є систематизація теоретичних положень і підтвердження чи спростування гіпотези про необхідність керівника бути лідером для підвищення ефективності роботи організації.

Актуальність даної статті визначається тим, що від ефективності управління в організації залежать ефективність діяльності в цілому, можливості та динаміка розвитку організації, а також її інвестиційна привабливість.

Роботи зарубіжних і вітчизняних науковців кінця XX – початку XXI ст. присвячені проблемам соціального управління, також автори констатують появу «нового управління». Завдяки появі «нового управління» з'являються нові організаційні структури, нові моделі поведінки, нові процедури (насамперед вони пов'язані з процесом прийняття рішень), нові принципи і цінності як основи управлінської діяльності. В дослідженнях такого типу особливу увагу вчені приділяють аналізу лідерства як вищого еволюційного та якісного рівня управління.

Р. Дафт розрізняє дві основні парадигми щодо управління: традиційну (стару) та нову. Парадигму «старого управління» можна описати термінами «адміністрування» та «менеджмент», а «нове управління» іменується як «лідерство» [6].

Новій парадигмі притаманні гнучкість, делегування влади, співробітництво, різнорідність, суспільна значущість, скромність (традиційній – стабільність, контроль, конкуренція, однорідність, егоцентризм, героїзм).

Як результат актуалізації нової управлінської парадигми зростає і суспільний попит на керівників-лідерів.

Перешкодами для суспільного розвитку й змоги суспільства здійснювати реформи є відсутність лідерського потенціалу в управлінцях і низька якість управлінської культури. На думку С. А. Калашнікової, ознаки такої ситуації, на жаль, спостерігаються і в Україні [7, с. 9].

Лідерство є вищим еволюційним рівнем управління, позиція Дж. Коллінза підтверджує дану теорію. У своїй праці «Від гарного до великого» Дж. Коллінз [9] визначає лідера як п'ятий – найвищий рівень еволюції (рис. 1). На думку автора, саме керівництво лідера дає змогу досягти виняткових і довготривалих результатів, завдяки парадоксальному поєднанню визначних особистих якостей і твердій професійній волі.

На жаль, найчастіше люди приходять до влади, використовуючи агресивність та честолюбство, але ці людські якості не відповідають характеристикам керівника п'ятого рівня.

Сучасні керівники повинні зрозуміти, що лідерство – це не «стан» та не посада, влада та гроші – це не ознаки лідера. Характер, щирість, спроможність навчатися, сміливість, самосвідомість, служіння і відповідальність за поведінку та дії – саме такі ознаки є основними характеристиками лідера.

Проаналізувавши концепцію «нового управління», можна дійти висновку, що лідер – образ «нового керівника». На відміну від нього «старий керівник» – це адміністратор, менеджер чи просто керівник, якому прогнозують безперспективне майбутнє, це так званий «невимираючий тип керівника» [10, с. 9].

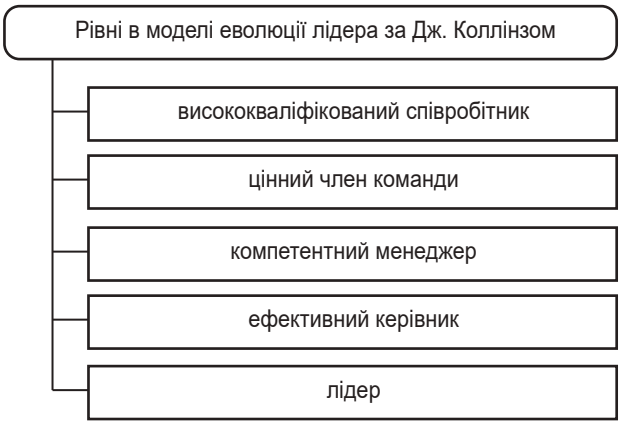

Рис. 1. **Модель еволюції лідера**

Відносить менеджерів і лідерів до різних типів також і М. Ке де Врі, який стверджує, що перші мають можливість «примусити людей діяти», а другі – «спроможність надихати» [11, с. 21].

В. П. Шейнов [12] виокремлює наступні завдання менеджера та лідера (рис. 2).

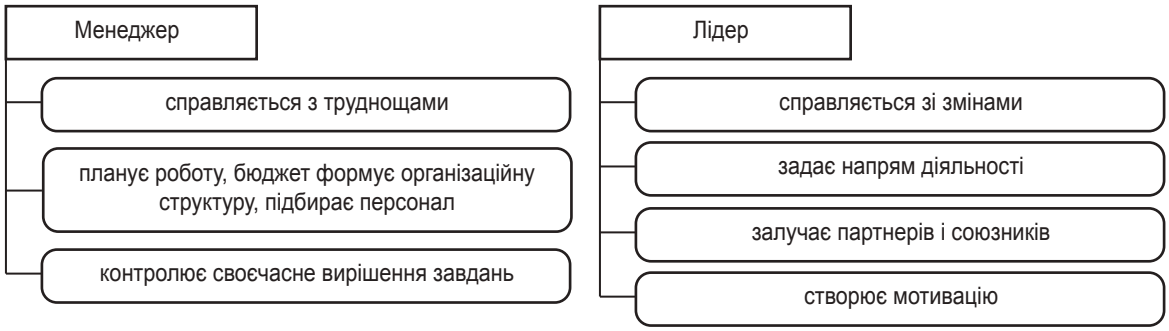

Рис. 2. **Завдання менеджера та лідера**

Проаналізувавши працю Р. Дафта «Уроки лідерства» [6], можна зробити наступні висновки: лідер концентрує свою увагу не на підсумкових, а на майбутніх результатах діяльності. Він не просто організує роботу і добирає персонал, а формує корпоративну культуру. Порівняно з менеджером, який здійснює керівництво та створює межі, лідер в свою чергу стимулює професійне зростання персоналу та усуває межі. Лідер-керівник концентрує увагу не на досягненнях корпоративних цілей, пов'язаних із виробництвом чи продажем товарів і послуг (як це робить керівник-менеджер), а на особистостях (він надихає та мотивує членів групи).

Як зазначав Т. Рузвельт: «Лідер діє відкрито, бос – за закритими дверима. Лідер веде за собою, а бос керує». Дуже важлива відмінність полягає в тому, що лідер використовує особисту, а не посадову владу. При цьому менеджер виконує роль боса, а лідер – роль наставника, помічника слуги.

Лідерство несумісне з примусом, на відміну від адміністрування та менеджменту. Воно існує лише за умов міжособистісної довіри, поваги і грунтується на взаємному визнанні. Відтак, лідерство будується на партнерських стосунках, співпраці та добровільному об'єднанні зусиль для досягнення спільно усвідомленого результату.

Особисті якості, які притаманні керівнику-менеджеру та керівнику-лідеру, також відрізняються (рис. 3).

Лідер формує культуру, в якій понад за цінується чесність (менеджер – ефективність роботи). Він не сварить за помилки, а шукає шляхи усунення помилок. Для підлеглих дуже важливо, щоб їм не формально розказували, як треба працювати, а показували наочно.

Багато управлінців, на жаль, вважають, що бути менеджером набагато легше, ніж бути лідером. Оскільки одним із головних і потужних інструментів сучасного управління виступає власний приклад лідера, де основним фактором впливу є особистість лідера.

Треба пам'ятати, що в основі лідерства лежить удосконалення особистості самого лідера. Як зазначав П. Сенге: «Стратегія поведінки керівника проста – будь прикладом. Присвяти себе вдосконаленню власної особистості» [13, с. 14]. При цьому керівник, якщо візьме собі за мету стати лідером, може постаратися це зробити, подолавши десять кроків.

Рис. 3. **Порівняння особистих якостей менеджера та лідера**

Х. Оуен запропонував наступні десять кроків, які допоможуть перетворити людину з менеджера на лідера [5]:

1 . Прислухайтеся до людей, співчувайте їм.

2. Не зациклюйтеся на процесах і контролі.

3. Майте перед собою чітку та зрозумілу мету, а не концентруйте зусилля на окремих показниках.

4. Наповнюйте сенсом всю свою роботу, а не просто виконуйте одне завдання за іншим.

5. Не бійтеся ризику, вітайте його.

6. Погляньте по-новому на старі проблеми (це приведе до того, що у вас з'являться нові можливості).

7. Сприймайте роботу як виклик до себе, не погоджуйтеся на рутинну, безпечну діяльність.

8. Створюйте емоційні зв'язки з людьми, не цурайтеся їх.

9. Розвивайте і поглиблюйте свою інтуїцію.

10. Знайдіть собі наставника, зразок для наслідування або вчителя, який би допоміг вам розвинути лідерські якості.

Отже, лідерство може спонукати людей до досягнення таких результатів, яких неможливо досягти за допомогою звичайного управління.

Можна зробити висновок, що керівник може бути першою людиною в організації, але при цьому не бути лідером. При цьому лідерство може перейти в керівництво, а лідер стати керівником. Якщо керівник-лідер – ентузіаст, вводить інновації (започатковує зміни), фокусує свою увагу на людях, служить іншим, має стратегічне бачення (будує довгострокові плани), пропонує свіжі рішення, концентрується на людях, сіє довіру, викликає в людях натхнення, показує, як треба працювати, цінує різноманітні точки зору та намагається максимально збалансувати потреби організації та її співробітників, саме такий керівник є фундаментом успішної та високоефективної діяльності організації. Отже, була підтверджена гіпотеза про необхідність керівника бути лідером для підвищення ефективності роботи організації.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Агавердієва Х. Ф.

Література: 1. Громовий В. Лідери освіти XXI століття: ми йдемо! Відкритий урок. *Плеяди.* 2008. № 3–4. С. 24–39. **2.** Кремень В. Г., Пазиніч С. М., Пономарьов О. С. Філософія управління. Харків: НТУ «ХПІ», 2008. 524 с. **3.** Назарова Г. В., Лаптєв В. І., Корсаков Д. О. Оцінка конкурентоспроможності системи управління персоналом підприємства: монографія. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. 205 с. **4.** Романовський О. Г., Бабаєв В. М., Пономарьов О. С. Проблеми формування особистості лідера: монографія. Харків: Майдан, 2000. 193 с. **5.** Оуэн Х., Ходжсон В., Газзард Н. Призвание – лидер: полное руководство по эффективному лидерству. Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. 384 с. **6.** Дафт Р. Л. Уроки лідерства. М.: Эксмо, 2008. 480 с. **7.** Калашнікова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія. Київ: Київськ. ун-т ім. Бориса Грінченка, 2010. 380 с. **8.** Мішина С. В., Мішин О. Ю. Сучасні підходи до управління кадровим резервом // Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика: матеріали Міжнар. наук.-практ. конференції (м. Харків, 26–27 березня 2015 р.). Дніпропетровськ: Середняк Т. К., 2015. С. 240–242. **9.** Коллинз Дж. От хорошего к великому. СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2002. 303 с. **10.** Good Principals Arc the Key to successful Schools: Six Strategics to Prepare More Good Principals. – Southern Regional Education Board. URL:

http://www.screb.org. **11.** Кэ де Ври М. Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта. М.: Альпина Паблишерз, 2003. 311 с. **12.** Шейнов В. П. Психология лидерства, влияния, власти. М.: Харвест, 2008. 656 с. **13.** Сенге П., Клейнер А., Робертс Ш. и др. Танец перемен: новые проблемы самообучающихся организаций. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003. 624 с.

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННО-АКТИВНЫМ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

УДК 658:331

Муминов Б. И.

Студент 3 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *В статье рассмотрены категории инновационно-активного персонала, которые влияют на результаты инновационного развития предприятия. Обоснованы особенности управления инновационно-активным персоналом с целью повышения эффективности инновационной деятельности.*

Ключевые слова: *инновационно-активный персонал, управление персоналом, инновации, развитие, инновационная деятельность.*

Анотація. *У статті розглянуто категорії інноваційно-активного персоналу, які впливають на результати інноваційного розвитку підприємства. Обґрунтовано особливості управління інноваційно-активним персоналом з метою підвищення ефективності інноваційної діяльності.*

Ключові слова: *інноваційно-активний персонал, управління персоналом, інновації, розвиток, інноваційна діяльність.*

Annotation. *The article deals with the categories of innovative active personnel that influence the results of the company's innovative development. The features of management of innovative-active personnel with the purpose of increasing the efficiency of innovation activity are justified.*

Keywords: *innovative-active staff, personnel management, innovation, development, innovation activit.*

В современных условиях развития предприятий, когда ведущая роль в развитии их конкурентоспособности принадлежит человеческим ресурсам и интеллектуальному капиталу, эффективное управление инновационно-активным персоналом приобретает ключевое значение.

Среди утвержденных Организацией Объединенных Наций целей устойчивого развития до 2030 г. отмечены качественное образование на протяжении всей жизни и содействие инновациям [1]. Сочетание этих двух целей в совокупности будет способствовать снижению уровня безработицы, инновационному развитию государств, формированию в разных странах нового типа экономики, ориентированной на знания и инновации. Проблемы управления персоналом рассматривались в трудах таких ученых, как Н. Волгин, Ф. Герцберг, А. Егоршин, Р. Капелюшников, Р. Колосова, Д. Макгрегор, А. Маслоу, Т. Разумова, С. Рощин и другие. Вопросы инновационного развития освещались Д. Кларком, Б. Мильнером, К. Фрименом, Е. Ястремской. Однако особенности управления инновационно-активным персоналом раскрыты в трудах современных экономистов не достаточно широко, что обусловливает актуальность темы исследования.

Цель исследования заключается в определении основных категорий инновационно-активного персонала предприятия и обосновании особенностей управления этими категориями персонала.

© Муминов Б. И., 2017

К основным категориям инновационно-активного персонала относятся все категории персонала, осуществляющие научно-исследовательскую и изобретательскую деятельность. В первую очередь, это такие научно-технические кадры, как изобретатели, новаторы, исследователи, ученые и т. д.

Определения различных категорий персонала предприятия, которые играют ведущую роль в создании инноваций, поскольку именно эти категории персонала вносят существенный вклад в разработку и создание новых продуктов, представлены в табл. 1.

Таблица 1

Определения категорий инновационно-активного персонала

Автор	Определение категории
Пригожин А. И. [2]	Инноваторы – инициаторы и проводники новых идей, разработок, составляют социальное меньшинство организации и требуют при этом бережного и терпеливого отношения, создания поощряющего режима их деятельности
Мухамедьяров А. М. [3]	Научно-технические кадры – это социально-профессиональная группа, состоящая из научных, инженерно-технических и других категорий работников, осуществляющих процесс «исследование – производство – потребление»
Онлайн-словарь «Академик» [4]	Научно-технические кадры – совокупность лиц, проживающих в стране, имеющих законченное образование 3-й ступени (по Международной стандартной классификации образования) в области науки и техники либо не имеющих его, занятых научно-технической деятельностью, для выполнения которой нужна подобная квалификация
Толковый словарь Ушакова [5]	Новатор – тот, кто вносит и осуществляет новые, прогрессивные идеи, приемы и т. п. в определенной области деятельности

Учитывая вышесказанное, инновационно-активные кадры (персонал) предлагается определять как часть персонала предприятия, который интенсивно осуществляет деятельность по разработке и внедрению инноваций на предприятии, имеет практический опыт работы, обладает качественными чертами, необходимыми для создания инноваций и внедрения их в жизнь, способен реализовать свой индивидуально-квалификационный и профессиональный потенциал с целью повышения конкурентоспособности предприятия и достижения ним стратегических целей развития.

Л. И. Федулова исследовала факторы, влияющие на инновационную деятельность персонала [6]. Данный автор считает, что к поддерживающим факторам относятся:

- предоставление необходимой свободы при разработке новшества, обеспечение новаторов необходимыми ресурсами и оборудованием, поддержка со стороны высшего менеджмента предприятия;
- проведение систематических дискуссий и свободного поощряемого обмена идей;
- поддержка эффективных коммуникаций с коллегами, другими подразделениями, внешними научными организациями, вузами;
- углубленное взаимопонимание в среде персонала предприятия.

Усиливающими факторами считаются:

- развитие и поддержка менеджментом стремления работников к постоянному повышению квалификации;
- возможность высказывать собственное мнение о проводимых изменениях;
- преодоление барьеров и «размывание границ» между функциональными обязанностями;
- систематическое проведение совещаний рабочих групп;
- постоянная поддержка атмосферы восприимчивости к изменениям.

Блокирующими инновационную деятельность факторами служат:

- недоверие менеджеров к выдвигаемым снизу идеям;
- необходимость множества согласований по новым идеям;
- вмешательство других подразделений в оценку новаторских предложений;
- мелочная опека и контроль шагов новатора;
- кулуарное принятие решений по новаторским предложениям;
- возникновение у вышестоящих менеджеров синдрома «всезнающих экспертов».

Учет перечисленных факторов в процессе управления инновационно-активным персоналом предприятия обусловливает следующие особенности такого управления по функциям:

– мотивация инновационно-активного персонала должна основываться на комплексном использовании материальных и нематериальных стимулов, интенсивность воздействия которых необходимо увязывать с вкладом сотрудника в развитие инноваций на предприятии;

– организация работы инноваторов, изобретателей, научно-технических кадров должна предусматривать значительную долю свободы действий и творчества в тех задачах, которые ставят перед ними руководители;

– планирование деятельности инновационно-активного персонала необходимо осуществлять с учетом индивидуально-психологических особенностей и предложений этой категории сотрудников;

– контроль процесса и результатов работы данной категории персонала должен в обязательном порядке включать оценку персонального вклада в инновационное развитие предприятия.

Таким образом, инновационная активность предприятий в значительной степени зависит от эффективного управления соответствующими категориями персонала, которые являются ключевыми в процессе создания и внедрения инноваций.

Научный руководитель – докт. экон. наук, доцент Мартыненко М. В.

Литература: 1. Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. – 35 p. – United Nations General Assembly, 2015. URL: http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E. **2.** Пригожин А. И. Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003. 863 с. **3.** Мухамедьяров А. М. Инновационный менеджмент. М.: Наука, 2008. 176 с. **4.** Онлайн-словарь «Академик». URL: http://translate.academic.ru/. 5. Толковый словарь Ушакова. URL: http://ushakovdictionary.ru/. **6.** Федулова Л. І. Інноваційна економіка: підручник. Київ: Либідь, 2006. 480 с.

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

УДК 331.101.3

Найфонова А. О.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Персонал є головною частиною будь-якої організації і являє собою один із найважливіших ресурсів інноваційного розвитку. Пошук нових методів управління персоналом на сьогодні є першою умовою надійної роботи будь-якого підприємства. Рішення даного питання неможливе без застосування інноваційних методів управління персоналом, яке на сьогодні є найважливішим завданням для керівництва організації.*

Ключові слова: *інновації, управління персоналом, планування, розвиток, мотивація персоналу.*

Аннотация. *Персонал является главнейшей частью любой организации и представляет собой один из важнейших ресурсов инновационного развития. Поиск новых методов управления персоналом на сегодня является первым условием надёжной работы любого предприятия. Решение данного вопроса невозможно без применения инновационных методов управления персоналом, которые на сегодня являются важнейшими заданиями для руководства организации.*

Ключевые слова: *инновации, управление персоналом, планирование, развитие, мотивация персонала.*

© Найфонова А. О., 2017

Annotation. *Personnel is the main part of any organization and represents one of the most important resources of innovative development. The search for new methods of personnel management for today is the first condition for the reliable operation of any enterprise. The solution of this issue is impossible without the use of innovative methods of personnel management, which today are the most important tasks for the management of the organization.*

Keywords: *innovations, personnel management, planning, development, staff motivation.*

За останні десятиліття в усьому світі інновації почали відігравати головну роль у житті кожного підприємства. Це все відбувається через такі фактори, як: глобалізація, зміни в державному регулюванні, посилення конкуренції на міжнародних і національних ринках, що спонукає підприємства шукати рішення вдосконалення своєї роботи. Для цього підприємства намагаються постійно знаходити нові можливості за допомогою інновацій. На кожному підприємстві творчий потенціал персоналу повинен використовуватися максимально, оскільки персонал є найважливішою складовою ефективного розвитку. Саме тому вивчення інновацій у системі управління персоналом організації, виявлення особливостей системи управління персоналом, які зумовлюють необхідність постійного впровадження інновацій, розробка рішень, спрямованих на підвищення ефективності реалізації нових аспектів діяльності персоналу на підприємстві, становлять великий науковий і практичний інтерес і є вкрай актуальними.

Теоретичною і методологічною основою дослідження є наукові праці таких вітчизняних і зарубіжних авторів, як А. Адлер, К. Боулинг, Р. Дарендорф, З. Фрейд, К. Хорни, А. Градов, А. Гречан, А. Гриньов, С. Ілляшенко, Р. Фатхутдінов, Д. Черваньов, Н. Чухрай та інші.

Мета роботи – на основі дослідження теоретичних аспектів упровадження інновацій в діяльність персоналу закласти основу для розробки рекомендацій щодо вдосконалення системи управління персоналом організації.

Інноваційний шлях компанії безпосередньо залежить від того, наскільки успішно інновації використовуються в управлінні персоналом. Навмисна відмова від вибору основних традиційних варіантів управління, процесів і методик і є інноваційним управлінням персоналом [1, с. 22–27].

Можна виокремити три умови, при виконанні яких інноваційне управління персоналом формує довгострокові переваги:

- інновації засновані на принципах, що йдуть врозріз із традиціями управління;
- інновації мають обов'язкову системність, яка охоплює багато методів і процесів;
- інновації являють собою частину безперервного процесу нововведень [2, с. 304].

Наразі у методах інноваційного управління персоналом все менше наголошується на пріоритеті матеріального стимулювання. Це відбувається через те, що обіцяна винагорода стимулює концентрацію механічних зусиль і сприяє досягненню певних успіхів при виконанні конкретного завдання. Проте якщо потрібне використання нестандартного рішення, ця ж обіцяна винагорода стає фактором зменшення продуктивності праці.

Для українських підприємств і компаній інноваційне управління персоналом абсолютно необхідне, без інновацій складніше зберігати конкурентоспроможність в умовах сучасного ринку. Водночас без інноваційної діяльності різних категорій персоналу інновації будуть неможливі, а компаніям необхідна відповідна система управління. Дані технології створюються службою з управління персоналом для вирішення актуальних завдань організації. Щоб упровадження та реалізація такого підходу до управління були ефективними, необхідна висока кваліфікація цієї служби [3, с. 19].

Основну роль людських ресурсів компанії у забезпеченні її конкурентоспроможності зазвичай пов'язують з аналізом причин, за якими стає очевидною необхідність розробки і впровадження інноваційного менеджменту в управлінні персоналом. На даний час компанії мають уміти ефективно вирішувати наступні проблеми [4, с. 226]:

- створення резерву кадрів, підбір претендентів, груп резерву;
- відбір персоналу з груп резерву, підготовка керівного складу;
- оформлення контрактів з працівниками та оцінка роботи співробітників;
- ротація, звільнення, підвищення залежно від підсумків роботи;
- навчання, адаптація і профорієнтація нових співробітників у колективах, уведення в робочі процеси;
- визначення достатньої винагороди для залучення нових кадрів і збереження існуючого персоналу.

Ефективне вирішення цих завдань неможливе без інноваційних засобів. Для успішного розвитку підприємство повинно керувати підбором, винагородою, навчанням і оцінкою персоналу. У широкому сенсі для цього потрібно створювати, застосовувати й удосконалювати методи і програми організації всіх цих процесів.

При інноваційному управлінні персоналом від співробітників очікують особливої гнучкості мислення, внутрішньої потреби творчості, ефективної системи сприйняття, своєрідної форми самореалізації і взаємодії з соціальною системою. Нововведення насамперед орієнтовані на групу висококваліфікованих робітників, в центрі якої

стоїть новатор-учений або новатор-менеджер. Дана інтелектуальна персона буде ключовою фігурою в інноваційній діяльності, для неї головне значення має висока мотивація і смислова значущість трудової діяльності [5, с. 18].

У зарубіжних компаніях для вибору інноваційних менеджерів з персоналу застосовують тестування, спрямоване на встановлення відповідності якостей претендента умовам роботи інноваційного керуючого. На першому місці в оцінці стоять організаторські здібності кандидатів, їх ініціативні якості, не менш важливим є прояв наполегливості в досягненні цілей. Якнайкраще для даної роботи підходить кандидат з явними якостями лідера, високою відповідальністю, який оперативно і точно приймає рішення, а також дружелюбно налаштований до людей.

Завдяки управлінню персоналом в інноваційній діяльності забезпечується високий результат реалізації нововведень, що підкріплюється творчими проявами і досягненнями співробітників. Оцінку якостей персоналу необхідно виконувати, об'єднуючи типові кількісні методики і якісні критерії – наявність у співробітників публікацій, патентів.

Інноваційні методи та підходи управління персоналом мають враховувати особливості людських ресурсів:

– інтелектуальний розвиток людей передбачає наявність емоційно осмисленої реакції на зовнішній вплив, тому взаємодія між співробітником і підприємством стає двосторонньою;

– здатність людини до безперервного розвитку є найважливішим і довготривалим ресурсом, необхідним для підвищення ефективності будь-якого підприємства;

– збільшення трудового життя сучасної людини (30–50 років) забезпечує довгу тривалість відносин «співробітник – підприємство»;

– усвідомлення співробітниками своїх цілей на даному робочому місці, адже приходячи на підприємство люди розраховують реалізувати свої життєві плани, тому безперечною умовою успішної взаємодії працівника і підприємства можна назвати взаємну задоволеність у плані досягнення цілей.

Практичне значення отриманих результатів дослідження полягає у використанні запропонованих рішень і дозволить сформувати ефективну систему управління персоналом, спрямовану на постійне запровадження інновації в діяльність підприємства.

Узагальнюючи проведений аналіз системи управління персоналом, можна сформувати головну мету інноваційної системи управління персоналом: забезпечення організації працівниками, що постійно генерують ідеї інновації в усіх аспектах своєї діяльності, їхнє ефективне використання за допомогою створення умов для впровадження інновацій, професійного і соціального розвитку персоналу на благо самих працівників, організації та суспільства.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мерхо О.

Література: 1. Суровікін Н. В. Система управління персоналом як інновація. *Управління персоналом.* 2005. № 3. С. 22–27. **2.** Співак В. А. Управління персоналом DOC: навч. посібник. М.: Ексмо, 2010. 226 с. **3.** Кибанов А. Я. Основы управленния персоналом: учебник. М.: ИНФРА-М, 2006. 304 с. **4.** Кремньов Р. Г. Реалізація інноваційної стратегії організації як фактор вирішення проблем зайнятості: автореф. дис. … канд. екон. наук. Київ, 2000. 18 с. **5.** Гончаренко Т. П. Управління науково-технічним потенціалом промислового підприємства в умовах глобальної конкуренції: автореф. дис. … канд. екон. наук: 08.02.02. Суми, 2006. 19 с.

ПЕРЕВАГИ ЗАСТОСУВАННЯ КОНТРОЛІНГУ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 338.01

Неєлова А. В.

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

Анотація. *Розглянуто сутність контролінгу та існуючі підходи до визначення цього поняття. Уточнено визначення поняття «контролінг» за рахунок дослідження даного процесу у виробничій та організаційній діяльності підприємства. Обґрунтовано доцільність і переваги застосування контролінгу в діяльності вітчизняних підприємств.*

Ключові слова: *контроль, контролінг, підприємницька діяльність, підприємство, управління, ефективність.*

Аннотация. *Рассмотрены сущность контроллинга и существующие подходы к определению данного понятия. Уточнено определение понятия «контроллинг» за счет исследования данного процесса в производственной и организационной деятельности предприятия. Обоснована целесообразность и преимущества применения контроллинга в деятельности отечественных предприятий.*

Ключевые слова: *контроль, контроллинг, предпринимательская деятельность, предприятие, управление, эффективность.*

Annotation. *The essence of controlling and the existing approaches to the definition of this concept are considered. The definition of the concept "controlling" is clarified due to the research of this process in the production and organizational activities of the enterprise. The expediency and advantages of controlling in the activities of domestic enterprises are substantiated.*

Keywords: *control, controlling, entrepreneurial activity, enterprise, management, efficiency.*

Складність сучасних умов забезпечення прийняття рішень потребує посилення узгодженості в діях штабних і лінійних управлінських кадрів. Розробка спеціальної системи контролінгу для підприємництва вимагає від спеціаліста не лише знання проектування інформаційних систем, але й проектування сфери поведінки людей. Наразі новою у вітчизняному управлінні є поява контролінгу як універсальної функції управління підприємницькою діяльністю.

Як управлінська доктрина контролінг вперше з'явився на великих західних корпораціях, як відповідь економічної думки на безпрецедентне ускладнення зовнішнього і внутрішнього середовищ бізнесу.

У різний час умови функціонування бізнесу диктували свої вимоги до системи управління підприємством. Вигравали ті підприємці, які своєчасно брали на озброєння нові ідеї та інструменти менеджменту. Можна виокремити три основних періоди становлення контролінгу, пов'язані з його науковим обґрунтуванням, практичною реалізацією і організаційним оформленням. Найбільш повно систему контролінгу було вперше описано і застосовано в США, тому сам термін і складові, пов'язані з цим поняттям, наприклад, контролер – керівник служби контролінгу або особа, яка виконує ці функції, походять від англійського "controlling".

Спочатку під контролінгом розуміли сукупність певних завдань у сфері обліку і фінансів, а контролер був головним бухгалтером. Пізніше це поняття почали вживати ширше і до функцій контролінгу стали відносити фінансовий контроль і оптимізацію використання фінансових засобів і джерел. Нині контролінг можна визначати як систему управління процесом досягнення кінцевих результатів і результатів діяльності фірми в економічному відношенні з деякою часткою умовності, як систему управління прибутком підприємства.

Актуальність теми зумовлена тим, що питання застосування контролінгу в підприємницькій діяльності набуває широкого загалу та потребує всебічного вирішення цього питання. Окремі дослідження питань застосування контролінгу в підприємницькій діяльності представлено в роботах Г. В. Назарова [1], Р. Г. Долинської [2], О. М. Гребешкової, О. О. Кизенко [3], М. М. Стефаненко [4], Г. О. Партин, Я. В. Маєвської [5].

Метою даної статті є обгрунтування переваг застосування контролінгу в підприємницькій діяльності в сучасних умовах господарювання.

Концепція контролінгу базується на сукупності положень, які дозволяють розмежувати його предметну галузь з іншими дисциплінами, визначити організаційне оформлення функцій, позначити основні інструменти в контексті досягнення цілей організації.

© Неєлова А. В., 2017

Узагальнюючи результати дослідження підходів щодо визначення поняття «контролінг», його доцільно трактувати, як:

– процес, що передбачає проведення аналізу та оцінки фінансово-господарської діяльності підприємства з метою її узгодження зі стратегічними цілями;

– особливу функцію управління, яка має економічне спрямування та прогнозний характер з метою виявлення резервів підвищення ефективності фінансово-господарської діяльності підприємства;

– явище, тобто контролінг є особливим напрямом управлінської роботи, пов'язаної з інформаційним забезпеченням системи управління підприємства у цілому.

З метою уточнення визначення терміну «контролінг» слід дослідити його трактування у працях вітчизняних і зарубіжних учених (табл. 1).

Таблиця 1

Визначення терміну «контролінг» у різних літературних джерелах

Автор	Визначення
Теремко В. І. [6]	Контролінг – позафункціональний елемент управління (може застосовуватися до усіх сфер та ієрархічних рівнів управління), який завдяки цілеспрямованим збору та обробці інформації допомагає у процесі прийняття рішень та управління підприємством
Асташов В. А., Уваров Г. В. [7]	Контролінг – визначена концепція керівництва підприємством, яка орієнтована на його дострокове і ефективне існування у постійно змінних господарських умовах
Сухарева Л. А., Петренко С. Н. [8]	Контролінг – принципово інша концепція інформації і управління, яка забезпечує підтримання внутрішнього балансу економіки підприємства шляхом формування інформації про витрати та доходи як основу для прийняття оптимальних управлінських рішень
Мовчан В. В. [9]	Контролінг – складна система методів та інструментів, що виконує функції інформаційного забезпечення, обліку, аналізу планування та контролю і виживання підприємства в мінливому середовищі та бізнесі
Сопко В. В. [10]	Внутрішньогосподарський облік (так званий управлінський, виробничий контролінг) не є самостійним бухгалтерським обліком. Це є продовження, а точніше подальше поглиблення, деталізація даних бухгалтерського фінансового обліку в частині витрат та доходів діяльності, коли розкривається вся ефективність придбання ресурсів, їх переробки, технологічних та організаційних рішень, мотивації тощо

Тому, на думку автора, під контролінгом доцільно розуміти особливу функцію управління, що синтезує, інтегрує і координує основні функції управління діяльністю підприємства з метою досягнення стратегічних цілей в умовах невизначеності та мінливості зовнішнього середовища.

Головними завданнями контролінгу є: пошук інформації про зовнішнє оточення підприємства (економічне середовище, конкурентів, споживачів, законодавчу базу) та її аналіз; визначення залежності між стратегічною позицією, яку обрало підприємство, і очікуваним застосуванням внутрішньої звітності підприємства з точки зору стратегічного позиціонування; здобуття конкурентної переваги за рахунок аналізу методів скорочення витрат та оптимізації факторів витрат.

Використання різних методів контролінгу при управлінні поточною підприємницькою діяльністю дозволяє сформувати ефективну систему прийняття управлінських рішень, призначену для скорочення витрат і часу, витрачених на процес розробки, прийняття і реалізації управлінських рішень, що в свою чергу дозволить підвищити якість і стійкість розвитку підприємництва на ринку. Додатковою перевагою системи може стати скорочення адміністративних робіт і прискорення передачі інформації.

Основний принцип контролінгу – «Вже сьогодні роби те, про що інші завтра будуть тільки думати» – дозволяє використовувати найсучасніші методи менеджменту набагато раніше конкурентів. Робота служби контролінгу допомагає прийняти правильні рішення в складних нестабільних економічних умовах, підвищити ефективність роботи і, якщо необхідно, забезпечити виживання фірми в умовах зростаючої складності і динамічності ринків.

Отже, система контролінгу в підприємницькій діяльності характеризується тим, що у ній переважаючим є не вузьке конкретне ортодоксальне мислення керуючих справами управлінців, а системне, комплексне вирішення проблем підприємництва.

Науковим результатом даного дослідження є уточнення сутності контролінгу та обґрунтування переваг його застосування на вітчизняних підприємствах, що в перспективі подальших наукових досліджень дозволить удосконалити організаційно-економічне забезпечення контролінгу.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мішина С. В.

Література: 1. Назарова Г. В., Гончарова С. Ю., Москаленко Н. О. та ін. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібник/за ред. Г. В. Назарової. Київ: Знання, 2012. 573 с. **2.** Долинская Р. Г., Мищенко В. А. Контроллинг в действии: учеб. пособие. Харьков: ИД «ИНЖЭК», 2008. 472 с. **3.** Гребешкова О. М., Кизенко О. О. Стратегічний контролінг в системі управління підприємством. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка».* 2010. № 683. С. 205–209. **4.** Стефаненко М. М. Система збалансованих фінансових показників як основа прийняття контролінгових рішень. *Фінанси України.* 2007. № 3. **5.** Партин Г. О., Маєвська Я. В. Види та місце фінансового контролінгу на підприємстві. *Науковий вісник НЛТУ України.* 2009. Вип. 19.6. С. 199–202. **6.** Економічна енциклопедія. Т. 1/за ред. Теремко В. І. Тернопіль: Академія народного господарства, 2000. 846 с. **7.** Яременко В., Сліпушко О. Новий тлумачний словник української мови. Т. 1. Київ: Вид-во «АКОНІТ», 2000. 910 с. **8.** Сухарева Л. А., Петренко С. Н. Контроллинг – основа управления бизнесом. Киев: Эльга; Ника-Центр, 2002. 203 с. **9.** Мовчан В. В. Контролінг у системі управління підприємством // VIII Міжнар. наук.-практ. конф. Наука і освіта, 2005. С. 36.

ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

УДК 331.5-053.6(477)

Нурлаєва Е. Л.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *У статті розглянуто питання зайнятості молоді в Україні. Проаналізовано сучасний стан зайнятості молоді на ринку праці. Виявлено основні проблемні аспекти доступу молоді до ринку праці та запропоновано шляхи їх розв'язання.*

Ключові слова: *молодь, рівень зайнятості, безробіття, ресурси праці.*

Аннотация. *В статье рассмотрен вопрос занятости молодежи в Украине. Проанализировано современное состояние занятости молодежи на рынке труда. Выявлены основные проблемные аспекты доступа молодежи к рынку труда и предложены пути их решения.*

Ключевые слова: *молодежь, уровень занятости, безработицы, ресурсы труда.*

Annotation. *The article considers the issue of youth employment in Ukraine. The current state of youth employment in the labor market is analyzed. The main problem aspects of young people's access to the labor market are identified and ways of their solution are suggested.*

Keywords: *youth, employment level, unemployment, labor resources.*

В сучасних умовах розвитку економіки особливої уваги набувають проблеми ефективної зайнятості населення України, створення ринку праці та запобігання масовому безробіттю. Наразі проблема зайнятості молоді є однією з найгостріших у нашій країні. Щодня можна зустріти безліч об'яв у соціальних мережах та на спеціалізованих сайтах про пошук роботи молоддю, але у більшості випадків такі спроби знайти собі є безрезультатними.

Молодь – це майбутнє нашої країни, від діяльності якої залежить подальший розвиток усього суспільства. Разом із тим, ця категорія належить до найвразливіших серед усього населення, адже в більшості випадків молодь не має досвіду роботи, тому їй важко адаптуватися до умов, які висувають роботодавці.

Особливості формування та розвитку ринку праці молоді досліджують українські вчені О. Абашина, Л. Борисова, М. Долішній, Т. Заяць, О. Кратт, В. Онікієнко, І. Аксьонова, Д. Касьмін, але існує ще досить широке поле

© Нурлаєва Е. Л., 2017

для дослідження проблем підвищення ефективності використання трудового потенціалу молоді [1]. Це пов'язано зокрема з наявністю тенденцій підвищення рівня безробіття серед молоді та збільшення чисельності трудових мігрантів.

Так, Л. Мерлян, аналізуючи проблему молодіжної зайнятості, акцентує увагу на тому, що відповідний сегмент ринку праці в Україні був і залишається привабливим для роботодавців з близького та дальнього зарубіжжя, які відбирають найбільш перспективних та орієнтованих на кар'єру молодих спеціалістів. Унаслідок цього національний ринок праці потребує фахівців певних професій при надлишку пропозицій від «тих, хто має дипломи про вищу освіту». Відповідно, за словами аналітика, складається враження, що представники влади не розуміють, що неувага до проблем молодіжної зайнятості на десятки років знекровлює економіку країни [2].

Актуальність вирішення та гострота проблем, пов'язаних із зайнятістю молоді, потребують постійного дослідження основних тенденцій молодіжного ринку праці.

Метою дослідження є визначення основних причин та особливостей молодіжного безробіття на ринку праці України, а також розроблення основних напрямів мінімізації незайнятості молоді держави.

Відповідно до Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», молодь або молоді громадяни – це громадяни України віком від 14 до 35 років [3]. Тенденція до незайнятості молоді притаманна для нашої країни через низку причин. По-перше, за вітчизняним законодавством, обов'язковою є повна середня загальна освіта, а особи 14–17 років є учнями загальноосвітніх шкіл та інших освітніх закладів. По-друге, мінімальний вік для прийому на роботу, визначений Кодексом законів про працю України, становить 16 років (прийняття на роботу 15-річних допускається як виняток, за згодою одного з батьків або особи, що їх замінює) [4]. Тому чисельність таких молодих людей на ринку праці не може бути значною. Загалом у світі існує твердження, що спочатку необхідно отримати відповідну освіту, а вже потім приступати до роботи, а оскільки молодь – це є люди, які ще отримують освіту, тому їх частка на ринку праці незначна.

Отже, для аналізу ринку праці молоді в Україні та виявлення основних проблем його функціонування, розглянемо рівень економічної активності населення України за трьома віковими групами: 15–24 роки, 25–29 років та 30–34 роки. Рівень економічної активності населення України за віковими групами протягом 2014–2016 рр. у відсотках до загальної кількості населення відповідної групи представлено на рис. 1.

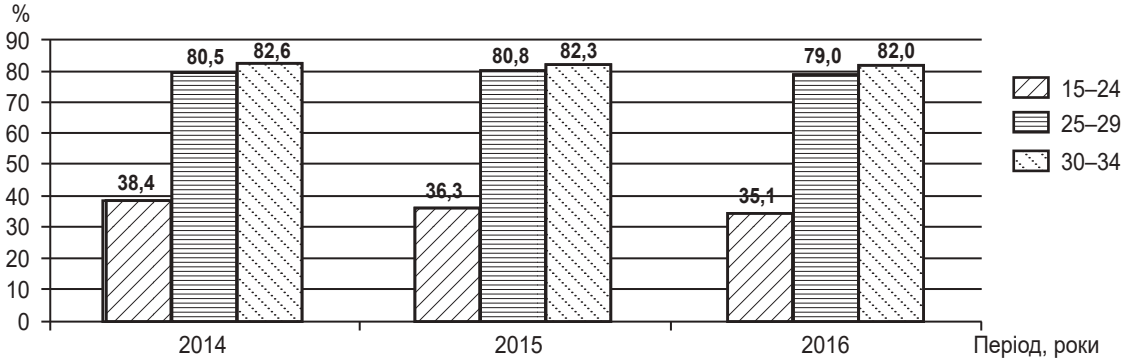

Рис. 1. **Динаміка рівня економічної активності населення України за віковими групами протягом 2014–2016 рр.** [5]

Згідно з рис. 1, рівень економічної активності населення у віці 15–24 років є найменшим, протягом аналізованого періоду спостерігається тенденція до його скорочення. Це можна пояснити тим, що молодь у віці 15–24 років ще здобуває професійну освіту і тільки виходить на ринок праці порівняно з молодими людьми 25–34 років, які вже утвердилися на ринку праці, мають відповідний статус, освітньо-кваліфікаційний рівень і досвід роботи. Але, незважаючи на перевагу на ринку праці людей віком від 25 до 34 років, в Україні спостерігається тенденція до скорочення рівня економічної зайнятості цих груп населення протягом 2014–2016 рр. Така тенденція до скорочення свідчить про те, що зменшується обсяг ресурсів праці.

На сьогодні проблема працевлаштування молоді полягає не так у відсутності робочих місць, як у нездатності держави, роботодавців і молодих спеціалістів знайти спільну мову. Вимоги роботодавців до майбутніх працівників щороку стають все більш жорсткими, в боротьбі за робочі місця молодь має гірші шанси на працевлаштування порівняно з населенням, старшим за 35 років (табл. 1).

Згідно з даними, представленими у табл. 1, основними причинами відмови роботодавців у прийомі на роботу молоді є молодий вік, недостатній рівень кваліфікації та відсутність необхідних для роботи вмінь і навичок. Отже, відсутність досвіду роботи та глибоких професійних знань – основний недолік, який стає на заваді працевлаштуванню молодих людей.

Таблиця 1

Основні причини відмов роботодавців у прийомі на роботу в Україні [6]

Причина в відмови	Молодь у віці до 35 років, %	Населення віком понад 35 років, %
Недостатній рівень освіти, кваліфікації	19,3	13,6
Недостатній досвід роботи	4,8	8,6
Відсутність необхідних для роботи вмінь і навичок	13,6	4,3
Молодий вік	25,8	0,5
Вимоги до заробітної плати	11,0	13,1
Стан здоров'я	3,8	19,2
Наявність малолітньої дитини	6,8	2,9
Невміння правильно поводитися в бесіді з роботодавцем	2,3	2,9

Відтак, слід зазначити, що недостатній рівень державних гарантій щодо надання першого робочого місця, невідповідність рівня та якості отриманої освіти сучасним професійним вимогам, відсутність практичного досвіду роботи, необгрунтовано завищені запити молоді та їх невідповідність пропозиціям роботодавців посилюють напруження на регіональних ринках праці та призводять до безробіття серед молоді.

Виходячи із вищенаведеного, можна дійти висновку, що на ринку праці молодь стикається з низкою проблем, які в свою чергу викликають зростання безробіття серед цієї категорії населення. Тому, на думку автора, основними шляхами вирішення проблеми безробіття молоді в Україні є проведення профорієнтаційної роботи. Перш за все, з боку навчальних закладів необхідно проводити семінари та тренінги щодо майбутнього працевлаштування, навчати правильній поведінці на співбесіді, надавати студентам обов'язкове стажування за обраними професіями, організовувати ярмарки вакансій, проводити семінари з роботодавцями. А з боку держави необхідні: проведення постійного моніторингу ринку праці з метою прогнозування попиту на робочу силу молоді у розрізі професій та планування кваліфікаційно-освітньої структури її пропозиції; стимулювання роботодавців до працевлаштування молоді шляхом надання їм пільгових кредитів і дотацій.

Отже, на ринку праці молодь стикається з великою кількістю перешкод до працевлаштування, тому держава повинна опікуватись розвитком соціальної стабільності і захищеності молоді, оскільки саме ця ланка населення є рушійною силою для майбутнього розвитку нашої країни та саме від неї залежить, якою за рівнем розвитку буде наша країна в найближчому та стратегічному майбутньому.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Маркова Н. С.

Література: 1. Онікієнко В. В. Молодіжний ринок праці України: проблеми та шляхи вирішення. Київ: Рада з вивчення продуктивних сил України НАН України; Український ін-т соціальних досліджень, 2012. 160 с. **2.** Мерлян Л. Молодежная занятость – резервы рынка труда в Украине? *Менеджер по персоналу.* 2014. № 5. С. 56–60. **3.** Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 р. № 2998-XII. URL: http://zakon.rada.gov.ua. **4.** Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: http://zakon.rada.gov.ua. **5.** Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: www.ukrstat.gov.ua/. **6.** Покрищук В. М., Горошко Л. П. Мотиваційна поведінка безробітної молоді в Україні. *Україна: аспекти праці.* 2013. № 3. С. 15–19.

CHOOSING A STRATEGY OF ANTI-CRISIS MANAGEMENT

UDC 005.334

Ovsii O. V.

Master 2 years of study
of the Faculty of Management and Marketing of the Simon Kuznets KhNUE

Annotation. *The article is devoted to the topic "Choosing an anti-crisis management strategy for an enterprise". In this paper, we consider what the anti-crisis program of an enterprise consists of, as well as the main tasks that the anti-crisis program must solve.*

Keywords: *crisis management, strategy, components.*

Анотація. *Статтю присвячено темі «Вибір стратегії антикризового управління підприємством». У даній роботі розглядається, з чого складається антикризова програма підприємства, а також головні завдання, які вона повинна вирішити.*

Ключові слова: *антикризове управління, стратегія, компоненти.*

Аннотация. *Статья посвящена теме «Выбор стратегии антикризисного управления предприятием». В данной работе рассматривается, из чего состоит антикризисная программа предприятия, а также главные задачи, которые она должна решить.*

Ключевые слова: *антикризисное управление, стратегия, компоненты.*

As a result of the ongoing process of market transformation of strategic management issues remain important to this day. Without regularly and methodically carried out strategic planning economic growth cannot attain a sustainable economic and social development, which leads to the relevance of the research topic.

The purpose of this paper is to find out how to choose an anti-crisis strategy. Define the main strategic objectives and main activities of the company.

In theory, the raise and discuss the issue of choosing a strategy of crisis management now possible only under the condition that crisis management is a strategic, that is, that it is not designed to solve short-term, but long-term objectives. This condition is satisfied by the fact that crisis management is strategic at least because the activities of crisis management should have a long-term effect: Only a crisis management can be considered effective, it has taken place, which will ensure the existence of crisis-free enterprise is not for 2-3 months, and some years. Otherwise - is no crisis management is just trash. Moreover, in most cases, crisis management applies to enterprises, the crisis which has gone far away, and for this reason, crisis management should solve three strategic objectives [1]. Main strategic tasks:

– formulate a new strategic vision and a new mission of the enterprise;
– set new goals of the enterprise;
– develop and implement a strategy to achieve new goals, relevant new strategic vision and mission.

The problem of choosing the anti-crisis strategy is methodical because it makes sense, if the various crisis management strategies have certain characteristic features, or a set of characteristics that let you select the model strategy, that is, to identify their typology [2]. This problem, of course, is a practical, since developed a typology of anti-crisis strategy is a significant help in the crisis managers, which is not necessary for every enterprise to re-design a unique strategy, but you can opt for any one model and then adapt it to the conditions a particular company and a particular crisis. In the most general form of crisis management plan involves the implementation of the three components (fig.1.).

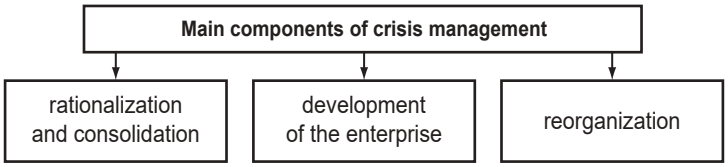

Fig. 1. **Main components of crisis management**

© Ovsii O. V., 2017

– the rationalization and consolidation of existing assets and liabilities of practices (the priority measures to restore order, economy, getting rid of surplus, the collection of receivables, etc.); This component is sometimes referred to as a crisis stabilization program of the enterprise;

– reorganization of the existing structures in the enterprise / activities / processes / systems, etc. (restructuring);

– development of the enterprise that is an innovative approach in the formulation and achievement of new objectives, the development of new approaches, methods and activities [3].

Not always crisis management should include three components: it depends on the stage of the crisis on the scale of this discrepancy (crisis) of the enterprise changed conditions of external and internal environment. The longer the crisis went, the heavier the condition of the enterprise - the more profound transformations it has to undergo[4]. In the initial stages of a crisis can be only one of the first component – the consolidation and rationalization of assets, which will determine the type of anti-crisis strategy for this indicator. In more advanced cases of the first component may not be enough, and require reorganization and restructuring of the company. Here, a model anti-crisis strategy will be determined by this component. In the most severe cases, running the crisis - namely, to such a case is a situation where the company is insolvent (one step to insolvency), - you must apply all three components of crisis management: consolidation, reorganization and development, and this development will be the defining characteristic of the anti-crisis strategy for this indicator [5].

Despite the fact that these components are interconnected and interdependent, which contributes to the overall integration and unity of the crisis management plan in crisis management can allocate the dominant component, which will determine the type (or model) of the strategy in terms of the depth of the crisis of the enterprise transformation. The second indicator is the direction of the company, crisis management which is key to the success of the anti-crisis strategy. Crisis management plan must contain a clear and systematic analysis of the core business functions required for successful entrepreneurship [6]. These functions, which are called the main activities of the company are:

– strategy;
– implementation;
– marketing;
– finance;
– procurement;
– production;
– management and organization work;
– human resource management;
– management of quality
– applied technologies.

Any strategy of crisis management, which is not based on a comprehensive, thorough and systematic analysis of all of the ten main areas of activity of the enterprise and does not contain anti-crisis measures in these areas can not be a systematic and adequate in terms of the scope or comprehensiveness. However, it is clear that not all activities of the crisis the company in each case require the application of consolidating, reorganization or innovation activities to the same extent. You can always select the direction of the company, crisis management which is key to the success of the anti-crisis strategy. In one case, this trend will finance, in the other - the production, in the third - marketing, etc. Thus, we can identify the type of anti-crisis strategy in terms of the dominant direction of the company, the key to the success of the strategy.

Supervisor – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor Vasylyk S. K.

Literature: 1. Johnson D. Anti-crisis management essence of the successful company. *Columbia Journal.* 2006. No. 1. P. 89–99. **2.** Finch K. Essence of anti-crisis management. Economical Education, 2000. 452 p. **3.** Василик С. К., Лутицька Ж. С. Кризовий стан підприємства та шляхи виходу з кризи // Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика: матеріали Міжнар. наук.-практ. конференції. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2011. С. 16–19. **4.** Smith K. E. Macro and micro level of anti-crisis management at the company. *Journal of Management Studies.* 2011. Vol. 25. P. 305–317. **5.** Лепейко Т. І., Миронова О. М., Кривобок К. В. та ін. Фінансовий менеджмент: навч. посібник. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2013. 304 с. **6.** Page K. P. Implementing a knowledge-based on crisis management information system. *The Utah Economic Network.* 2008. Vol. 10(3). P. 352–379.

ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ «СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ» НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 005.21:005.51

Олейнікова А. О.

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

Анотація. *У статті розглянуто підходи до визначення понять «планування», «стратегія» та «стратегічне планування» на підприємстві, теоретичні підходи до особливостей співвідношення цих понять. Визначено роль і значення стратегічного планування в життєдіяльності підприємств.*

Ключові слова: *планування, стратегія, стратегічне планування, стратегічне управління, стратегічний план, стратегічний розвиток.*

Аннотация. *В статье рассмотрены подходы к определению понятий «планирование», «стратегия» и «стратегическое планирование» на предприятии, теоретические подходы к особенностям соотношения этих понятий. Определены роль и значение стратегического планирования в жизнедеятельности предприятия.*

Ключевые слова: *планирование, стратегия, стратегическое планирование, стратегическое управление, стратегический план, стратегическое развитие.*

Annotation. *In the article approaches to definition of concepts "planning", "strategy" and "strategic planning" at the enterprise, theoretical approaches to features of a parity of these concepts are considered. The role and importance of strategic planning in the life of the enterprise are determined.*

Keywords: *planning, strategy, strategic planning, strategic management, strategic plan, strategic development.*

Стан економіки українських підприємств показує, що їхнє функціонування в умовах непередбачуваності сьогоднішнього періоду, змінної кон'юнктури ринку залежить насамперед від наявності на підприємстві такої організаційної структури, яка могла б пом'якшити негативну дію довкілля. При цьому важливо, щоб внутрішні можливості підприємства відповідали або були адекватними вимогам ринкового середовища, що може бути досягнуто тільки за допомогою стратегічного планування діяльності.

Через усе вищесказане можна дійти висновку, що планування є найважливішою функцією управління підприємством, запорукою успіху і невід'ємною частиною роботи як малих, так і великих підприємств у будь-якій галузі.

Саме тому важливим та значним є питання щодо визначення змісту та властивих ознак поняття «стратегічного планування» діяльності підприємства. Для цього необхідно розглянути поняття «стратегія» та «планування».

Вагомий внесок у дослідження теорії стратегічного управління та планування зробили такі вітчизняні та зарубіжні науковці у сфері менеджменту, як: Н. О. Сторчак, Т. Є. Циба, В. Єфремова, О. Виханський, В. Пономаренко, В. Осаднік, Н. В. Дубіно, Р. Акофф, І. Ансофф, П. Друкер, Дж. Стейнер [1–2, 9, 11, 13, 15] та інші.

Незважаючи на досягнення закордонних і вітчизняних учених, актуальними залишаються дослідження, пов'язані з уточненням сутності понять «стратегія» та «стратегічне управління», інформаційним забезпеченням системи стратегічного планування, а також удосконалення планування у стратегічному управлінні розвитком підприємства.

Поняття «стратегічне планування» складається з двох самостійних категорій: стратегія і планування.

Для початку розглянемо сутність поняття «планування». У табл. 1 наведено морфологічний аналіз поняття «планування», запропонованого вченими-економістами.

Аналіз наведених підходів (табл. 1) дозволяє дійти висновку, що планування, виступаючи пріоритетною функцією управління є безперервним (постійним) процесом щодо встановлення цілей та шляхів функціонування суб'єкта господарювання, який, спираючись на минуле та враховуючи теперішнє, зорієнтований на майбутнє та обов'язково має визначений (обґрунтований) горизонт планування.

Традиційно в економічній літературі поняття «планування» розглядається спільно з поняттям «стратегії», що обумовлено їх змістовною спорідненістю [3].

Для вивчення поняття «стратегія» наведено морфологічний аналіз у табл. 2.

© Олейнікова А. О., 2017

Таблиця 1

Морфологічний аналіз поняття «планування»

Автори	Визначення поняття планування	Ключові слова
Плотніцький М. І., Лобкович Е. І., Муталімов М. Г. [10]	Процес прийняття управлінських рішень, спрямований на координованість економічних процесів, формування певних пропорцій у національній економіці відповідно до цільової спрямованості його розвитку	Процес, управлінське рішення
Бенвенисте Г. [3]	Дії, необхідні для досягнення цілей організації чи громадян у регіоні, країні, світі. Ефективне планування – це планування, що веде до змін, воно дає цінні результати	Ефективне планування
Акофф Р. [1]	Проектування майбутнього і бажаних шляхів його досягнення	Проектування
Герчикова І. Н. [5]	Початковий етап управління, що являє собою не єдиний акт, а процес, який триває до завершення планованого комплексу операцій	Управління, процес, плановий
Кабушкін М. І. [7]	Функція менеджменту, яку менеджер будь-якого рівня реалізує щодня, що необхідно для визначення цілей організації і найкращих способів їх досягнення	Функція, менеджмент

Таблиця 2

Морфологічний аналіз поняття «стратегія»

Автори	Визначення поняття	Ключові слова
Градов А., Кузін Б. [14]	Це генеральна програма дій, що виявляє пріоритети проблем і ресурси для досягнення головної мети. Вона формує головні цілі та основні шляхи їх досягнення таким чином, що підприємство отримує єдиний напрям розвитку	Генеральна програма
Осаднік В. [9]	Це довгостроковий, якісно визначений напрям розвитку організації, спрямований на закріплення її позицій, задоволення споживачів та досягнення поставлених цілей	Довгостроковий розвиток
Пушкар О. [12]	Узагальнююча модель довгострокових дій організації, які їй необхідно здійснити для досягнення поставленої мети через розподіл і координацію своїх ресурсів	Модель довгострокових дій
Клебанова Т., Молдавська Є., Чанг Х. [8]	Детальний всебічний комплексний план, призначений забезпечити здійснення місії організації та досягнення її цілей	Всебічний комплексний план
Сторчак Н. [13]	Концепція розвитку підприємства на визначену стратегічну перспективу, що представлена у вигляді довгострокової програми конкретних дій, здатних реалізувати цю концепцію та забезпечити конкурентні переваги в досягненні цілей	Концепція розвитку

Проаналізувавши теоретичні погляди на сутність стратегії, наголосимо, що стратегію в даному дослідженні розуміємо як довгостроковий якісно визначений план дій підприємства, який включає в себе виявлення цілей підприємства та розробку засобів щодо їх досягнення та розвитку підприємства.

Деякі автори, трактуючи поняття «стратегія», певною мірою ототожнюють його з поняттям «планування» [14]. Хоча таке ототожнення й випливає з теорії ігор, де стратегія – це план дій у конкретній ситуації, що залежить від вчинків опонента, але, на нашу думку, доцільніше погодитися з визначенням П. Дойля та розглядати стратегію як напрям, у якому рухається компанія. В такому розумінні стратегія визначає спрямованість процесу планування, його орієнтацію на довгострокову перспективу. Тому деякі економісти розглядають стратегічне планування як окремий вид планування (табл. 3) [9].

Таблиця 3

Морфологічний аналіз поняття «стратегічне планування»

Автори	Визначення поняття	Ключові слова
1	**2**	**3**
Василенко В., Шматько В. [4]	Елемент стратегічного управління, який полягає у визначенні місії організації на кожній стадії її життєвого циклу, формуванні системи цілей діяльності і стратегії поводження на ринках інновацій	Елемент управління
Грузінов В. [6]	Це бачення підприємства в майбутньому, його місця і ролі в економіці та суспільно-політичному устрої країни, а також основних шляхів і засобів досягнення цього нового стану. Стратегічне планування є прерогативою вищого керівництва підприємства	Бачення
Стейнер Д. [6]	Процес обґрунтування головних цілей організації, а також політики та стратегії, які визначають порядок придбання, використання та розподілу ресурсів для досягнення поставлених цілей	Процес

Закінчення табл. 3

1	2	3
Абалкіна Л. [6]	Довгострокові, найбільш принципові установки, плани, наміри керівництва підприємства по відношенню до виробництва, доходів, видатків, бюджету, податків	Довгострокові установки
Циба Т. [15]	Управлінський процес розробки специфічних стратегій різного ступеня невизначеності, тимчасової орієнтації і горизонту планування на основі співставлення цілей, ресурсів і можливостей підприємства	Управлінський процес

Саме стратегічне планування може стати тим дієвим інструментом сучасного управління, завдяки якому підприємства зможуть піднятися, стабілізувати свою діяльність і отримати необхідний імпульс для подальшого розвитку. Це підтверджує як управлінське розуміння планування, так і істину, яка стверджує, що саме на управлінні різних рівнів лежить завдання зробити все можливе для забезпечення оптимального варіанту майбутнього розвитку.

Враховуючи вищевикладене, під стратегічним плануванням діяльності підприємства слід розуміти управлінський процес розробки специфічних стратегій різного ступеня невизначеності, тимчасової орієнтації і горизонту планування на основі співставлення цілей, ресурсів і можливостей підприємства в повній узгодженості з типологією стратегічного планування.

Метою стратегічного планування є розробка альтернативної стратегічної поведінки фірми, що забезпечує її концептуальний розвиток, а предметом вивчення стратегічного планування – вибір найбільш оптимального варіанту (стратегії поведінки) функціонування організації [11].

Отже, формування стратегічного планування на підприємстві – процес, що дозволяє фірмі осмислити своє становище на ринку, краще зрозуміти свого споживача, його вимоги до продукту та потреби.

Науковий керівник – викладач Канова О. А.

Література: 1. Акофф Р. Планирование будущего корпорации/пер. с англ. под ред. В. И. Данилова-Данильяна. М.: Сирин, 2002. 256 с. **2.** Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. СПб.: Питер, 1999. 416 с. **3.** Бенвенисте Г. Овладение политикой планирования/пер. с англ. К. П. Михневич, под. общей редакцией М. Р. Калантаровой. М.: Прогресс, 2003. 576 с. **4.** Василенко В. О., Шматько В. Г. Інноваційний менеджмент: навч. посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2005. 440 с. **5.** Герчикова И. Н. Менеджмент: учебник. М.: ЮНИТИ, 2002. 501 с. **6.** Дубино Н. В. Инструменты и методы стратегического планирования на промышленном предприятии: дисс. … канд. экон. наук. Белгород, 2005. 157 с. **7.** Кабушкин Н. И. Основы менеджмента: учеб. пособие. М.: Новое издание, 2009. 336 с. **8.** Клебанова Т. С., Молдавская Е. В., Чанг Х. Моделирование и методы координации в крупномасштабных экономических системах. Харьков: Бизнес Информ, 2002. 148 с. **9.** Осадник В. Значение интеграции рыночного и ресурсного подходов для стратегического управления предприятием. *Проблемы теории и практики управления.* 2000. № 4. С. 80–85. **10.** Плотницький М. І., Лобкович Е. І., Муталімов М. Г. Курс економічної теорії. Мінськ: Місанта, 2003. 496 с. **11.** Пономаренко В. С. Стратегічне управління підприємством. Харків: Основа, 1999. 620 с. **12.** Пушкарь А. И., Тридед А. Н., Колос А. Л. Антикризисное управление: модели, стратегии, механизмы: научное издание. Харьков: ООО «Модель Вселенной», 2001. 452 с. **13.** Сторчак Н. О. Місце антикризового управління в економічній стратегії фірми. *Вісник Криворізького економічного інституту КНЕУ.* 2009. № 3(19). С. 59–63. **14.** Стратегия и тактика антикризисного управления фирмой/под. общ. ред. А. П. Градова, Б. И. Кузина. СПб.: Специальная литература, 1996. 398 с. **15.** Циба Т. Є. Особливості і механізми стратегічного планування. *Актуальні проблеми економіки.* 2006. № 2. С. 159–172.

ПІДГОТОВКА, ПЕРЕПІДГОТОВКА ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

УДК 331.108.45

Ольхомяк Д. О.

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

Анотація. *Проаналізовано існуючі проблемні аспекти підготовки персоналу, визначено особливості початкової підготовки та підвищення кваліфікації працівників. Запропоновано розглянути різні аспекти чинного законодавства для повного розуміння причин виникнення існуючої проблеми.*

Ключові слова: *працівник, підвищення кваліфікації, атестація, професійне навчання, трудові відносини.*

Аннотация. *Проанализированы существующие проблемные аспекты подготовки персонала, определены особенности начальной подготовки и повышения квалификации работников. Предложено рассмотреть различные аспекты действующего законодательства для полного понимания причин возникновения существующей проблемы.*

Ключевые слова: *работник, повышение квалификации, аттестация, профессиональное обучение, трудовые отношения.*

Annotation. *The existing problematic aspects of personnel training have been analyzed, the specifics of initial training and advanced training of employees have been determined. It is proposed to consider various aspects of the current legislation for a full understanding of the causes of the existing problem.*

Keywords: *worker, advanced training, attestation, vocational training, labor relations.*

Процес економічних і технологічних змін потребує постійного оновлення кваліфікації працівників і роботодавців. У всьому світі підприємства все більше потребують працівників, які володіють високими гнучкістю і рівнем кваліфікації, здатністю реагувати на будь-які зміни в діловій сфері. Це дозволяє дійти висновку, що проблеми організації професійної підготовки та підвищення кваліфікації кадрів займають своє заслужене місце в усьому організаційно-правовому механізмі регулювання трудових відносин.

Проблемні аспекти у даному напрямі привернули увагу багатьох дослідників, серед яких В. Бакуменко, Н. Гончарук, С. Дубенко, В. Князєв, В. Козаков, В. Кремень, В. Олуйко, Г. Опанасюк, Л. Прокопенко, Н. Протасова, В. Ребкало, І. Розпутенко та інші.

При ратифікації Європейської Соціальної Хартії [1] Україна взяла на себе зобов'язання заохочувати до повного використання існуючих програм розвитку працівників шляхом прийняття таких відповідних заходів, як: зарахування до нормованих робочих годин часу, витраченого працівником на вимогу його роботодавця на додаткову професійну підготовку без відриву від виробництва; забезпечення шляхом відповідного контролю після консультацій з організаціями роботодавців і працівників ефективності виробничого навчання та інших програм професійної підготовки молодих працівників і в цілому належного захисту молодих працівників тощо.

Згідно з Конституцією України [2], держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до потреб суспільства.

Слід підкреслити, що наша країна налаштована здійснювати вагомі зміни у справі вдосконалення системи підвищення кваліфікаційного рівня працівників, як того вимагає сучасний розвиток ринкових відносин. У Концепції розвитку системи підвищення кваліфікації працівників [3] відзначається, що наявність висококваліфікованої робочої сили є одним із найважливіших факторів підвищення продуктивності праці, забезпечення випуску конкурентоспроможної продукції, інтеграції України до Світового економічного співтовариства. Очевидно, що вирішити економічні проблеми в найближчі роки Україна не зможе шляхом простого нарощування чисельності зайнятого населення. Все більшого значення набувають такі показники, як професіоналізм, компетентність, здатність до отримання знань упродовж життя тощо.

З 05.02.2012 р. набув чинності Закон України № 4312 «Про професійний розвиток працівників» [4], який визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників в Україні.

Для чіткого розуміння цього Закону слід більш конкретно розібрати такі окремі поняття, як:

© Ольхомяк Д. О., 2017

– атестація працівників – процедура оцінки професійного рівня працівників відповідно до кваліфікаційних вимог і посадових обов'язків;

– неформальне професійне навчання працівників – набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок, не регламентованих місцем набуття, строком та формою навчання;

– професійне навчання працівників – процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок і вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва;

– формальне професійне навчання працівників – набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок у навчальному закладі або безпосередньо у роботодавця відповідно до вимог державних стандартів освіти, за результатами якого видається документ про освіту встановленого зразка.

Отже, ознайомившись із цим законом, можна зрозуміти, що державна політика у питанні професійного розвитку працівників будується на наступних принципах. По-перше, держава прагне зробити професійний розвиток безперервним і доступним для всіх працівників. Для цього вона надає роботодавцям вільний вибір форм і методів забезпечення професійного розвитку з урахуванням специфіки їх роботи. Також держава вимагає дотримання інтересів роботодавця та працівника.

Роботодавці організовують професійне навчання працівників з урахуванням потреб власної господарської або іншої діяльності відповідно до вимог законодавства. Причому професійне навчання працівників може здійснюватися безпосередньо у роботодавця та на договірній основі в професійно-технічних та вищих навчальних закладах, на підприємствах, в установах чи організаціях.

Роботодавець може створити і відокремлений підрозділ з питань професійного навчання працівників або покласти функції з організації такого навчання на відповідних фахівців.

У ст. 6 Закону № 4312 зазначено, що професійне навчання працівників організується в порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики за погодженням з центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки, молоді та спорту, іншими зацікавленими центральними органами виконавчої влади, всеукраїнськими об'єднаннями професійних спілок, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців [4].

Щодо навчання працівників, то воно буває наступних видів.

Формальне професійне навчання працівників, які за класифікацією професій належать до категорій керівників, професіоналів і фахівців, включає в себе перепідготовку, стажування, спеціалізацію та підвищення кваліфікації і може організовуватися на договірних умовах у вищих навчальних закладах. За результатами формального професійного навчання працівникові видається документ про освіту встановленого зразка.

Неформальне професійне навчання працівників здійснюється за їхньою згодою безпосередньо у роботодавця, згідно з рішенням роботодавця за рахунок його коштів з урахуванням потреб власної господарської або іншої діяльності. Документа про освіту не передбачено.

Якщо при формальному професійному навчанні робітник отримує документ про освіту, котрий підтверджує отримання нових знань і вмінь, та показує, на якому рівні цими знаннями володіє робітник, то при неформальному навчанні немає ніяких підтверджуючих документів. Для перевірки дійсності проведення такого навчання та його якості роботодавцю та органам, які контролюють кваліфікаційний рівень персоналу, знадобиться провести позапланову атестацію, що тягне за собою додаткові витрати фінансів, часу та людських ресурсів.

Професійне навчання працівників здійснюється за денною, вечірньою (змінною), очно-заочною, дистанційною формами навчання, з відривом і без відриву від виробництва та за індивідуальними навчальними планами.

Згідно зі ст. 215 КЗпП, працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові навчальні відпустки, а також інші пільги, передбачені законодавством [5].

Фінансування професійного розвитку працівників здійснюється роботодавцем за рахунок власних коштів та інших, не заборонених законодавством джерел. Також професійне навчання працівника може здійснюватися за його бажанням за рахунок власних коштів або коштів інших фізичних або юридичних осіб.

Професійне навчання працівників за робітничими професіями забезпечується за допомогою:

– курсового навчання, що передбачає формування навчальних груп і здійснюється в навчальних класах (лабораторіях);

– індивідуального навчання, що передбачає навчання на робочому місці під керівництвом кваліфікованих робітників – інструкторів виробничого навчання.

Відповідно до ст. 201 КЗпП, керівник підприємства для професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників, особливо молодих, повинен організувати їх індивідуальне, бригадне, курсове та інше виробниче на-

вчання за рахунок підприємства. А згідно зі ст. 204 КЗпП, проведення теоретичних занять і виробниче навчання при підготовці нових працівників безпосередньо на виробництві шляхом індивідуального, бригадного і курсового навчання допускається в робочий час, установлений законодавством про працю для працівників відповідного віку, професій і виробництва [5].

Підвищення кваліфікації керівників і фахівців проводиться з метою вдосконалення знань, умінь і навичок з уже наявною спеціальністю або оволодіння новими функціональними обов'язками і особливостями трудової діяльності в умовах ринкових відносин, освоєння основ менеджменту, маркетингу, вдосконалення навичок управління сучасним виробництвом, раціональної та ефективної організації праці тощо.

Відповідно до ч. 6 ст. 6 Закону № 4312 [4], підвищення кваліфікації працівників, які за класифікацією професій належать до категорії керівників, професіоналів і фахівців, може організовуватися на договірних підставах у вищих навчальних закладах.

Вважаємо, що для суттєвих змін якості знань, які отримуються, слід більш відповідально поставитися до вибору форми навчання та місця, де воно проводиться. Науково доведено, що при порівнянні різних форм навчання за умов однакової кількості інформації більше інформації засвоюється при очній формі навчання, ніж при заочному навчанні, але таке порівняння не може бути застосоване для будь-якої галузі. У деяких галузях більш важливою є практична частина навчання, і в цьому випадку навчання на виробництві буде кращим вибором.

Якщо наша держава бажає мати досвідчених спеціалістів в усіх напрямках, то слід краще дослідити всі тонкощі професійного навчання і виокремити найефективніші форми та методи навчання, що дозволить отримувати максимальні результати, а не залишати це на совість керівництва організацій.

Ст. 11 Закону № 4312 передбачено, що роботодавці можуть проводити атестацію працівників [4]. При цьому категорії працівників, які підлягають атестації, та періодичність її проведення визначаються колективним договором. На підприємствах, в установах і організаціях, на яких не укладаються колективні договори, категорії працівників, які підлягають атестації, строки та графік її проведення визначаються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації.

Атестація працівників проводиться не частіше ніж один раз на три роки за рішенням роботодавця, який затверджує положення про проведення атестації, склад атестаційної комісії, графіки проведення.

За результатами атестації атестаційна комісія приймає рішення про відповідність або невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі:

1) у разі прийняття рішення про відповідність працівника займаній посаді комісія може зокрема рекомендувати роботодавцеві встановити надбавку до заробітної плати або збільшити її розмір, організувати стажування у вищій посаді або направити на підвищення кваліфікації з метою просування по роботі;

2) у разі прийняття рішення про невідповідність працівника займаній посаді комісія може рекомендувати роботодавцеві перевести працівника за його згодою на іншу посаду, яка відповідає його професійному рівню, або направити на навчання з подальшою (не пізніше ніж через рік) повторною атестацією. Рекомендації комісії з відповідним обґрунтуванням доводяться до відома працівника в письмовій формі.

У разі відмови працівника від переведення на іншу посаду або роботу, що відповідає його кваліфікаційному рівню, або від професійного навчання за рахунок коштів роботодавця роботодавець за результатами атестації має право звільнити працівника на підставі п. 2 ст. 40 КЗпП.

Результати атестації можуть бути оскаржені працівником у порядку, встановленому законодавством.

Варто звернути увагу на випадки, коли нехтують атестацією персоналу. Так, наприклад, недоліки у проведенні атестації державних службовців сформували думку про недоцільність їх атестації. Ст. 29 Закону України «Про державну службу», ухваленого у 2011 р., замість атестації державних службовців для визначення якості виконання посадових обов'язків, результативності й ефективності служби, а також з метою планування трудової кар'єри, виявлення потреби підвищення рівня професійної компетентності було уведено оцінювання результатів службової діяльності державного службовця.

Слід підкреслити важливі аспекти судової практики, пов'язаної з вирішенням подібних трудових суперечок.

Так, в п. 21 Постанови Пленуму Верховного суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9 [6] зазначено, що при розгляді справ про звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП суд може визнати правильним припинення трудового договору в тому разі, якщо встановить, що воно проведене на підставі фактичних даних, які підтверджують, що, зокрема, внаслідок недостатньої кваліфікації працівник не може належним чином виконувати покладені на нього трудові обов'язки. У тому числі можна визнати законним звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП лише з мотивів відсутності спеціальної освіти (диплома), якщо, згідно з чинним законодавством, його наявність не є обов'язковою умовою виконання роботи, обумовленої трудовим договором.

Проте основною проблемою всіх цих законів є упущення того факту, що вони накладають безліч обов'язків на роботодавців, але зовсім забувають про робітників. Вважаємо, що кожен робітник має бути заохочений до роз-

витку та розуміти, що, вирішивши влаштуватися на роботу, він бере на себе зобов'язання постійно розвиватися та завжди тримати свою кваліфікацію на високому рівні, а при порушенні цих зобов'язань він буде нести відповідальність. Саме вирішення всіх вищезазначених недоліків зможуть підняти рівень персоналу у нашій країні на зовсім новий рівень.

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

Література: 1. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 17.05.2017 р. № 2034-VIII. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/137-16. **2.** Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: http://eleronur.cc.ua/ku/ku24.html. **3.** Про затвердження плану заходів щодо реалізації Концепції розвитку системи підвищення кваліфікації працівників: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 26.07.2006 р. № 429-р. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/429-2006-%D1%80. **4.** Про професійний розвиток працівників: Закон України від 05.07.2015 р. №5067-VI. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17. **5.** Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: http://kodeksy.com.ua/kodeks_zakoniv_pro_pratsyu_ukraini/statja-174.htm. **6.** Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92.

ФОРМУВАННЯ ВНУТРІШНЬОКОРПОРАТИВНИХ HR-ПРОЦЕСІВ З ВИКОРИСТАННЯМ СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

УДК 005.95:004

Олянішина О. О.

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

Анотація. *У статті досліджено поняття «внутрішньокорпоративний HR-процес». Надано змістовну характеристику основних видів інформаційних технологій. Окреслено вимоги до інформаційних технологій у роботі з персоналом.*

Ключові слова: *внутрішньокорпоративний HR-процес, інформаційні технології, автоматизовані системи управління персоналом.*

Аннотация. *В статье исследовано понятие «внутрикорпоративный HR-процесс». Предоставлена содержательная характеристика основных видов информационных технологий. Определены требования к информационным технологиям в работе с персоналом.*

Ключевые слова: *внутрикорпоративный HR-процесс, информационные технологии, автоматизированные системы управления персоналом.*

Annotation. *The article explores the concept of "intracorporate HR-process". The content characteristic of the main types of information technology is provided. The requirements for information technologies in the work with personnel have been determined.*

Keywords: *intracorporate HR-process, information technologies, automated personnel management systems.*

© Олянішина О. О., 2017

Сучасні підприємства усвідомлюють: для того, щоб залучити працівників потрібної кваліфікації і сформувати відданий підприємству колектив доцільно використовувати послідовний та орієнтований на результат підхід. Більшість українських підприємств не мають чітко визначеної структури HR-процесів, і, як наслідок, менеджери з персоналу не можуть правильно та ефективно побудувати роботу з колективом. Внутрішньокорпоративні HR-процеси підприємства виступають одним із найважливіших факторів, що впливають на ефективність роботи підприємства в цілому, тому дослідження цього питання є важливим для побудови успішної роботи колективу підприємства. Ефективна робота HR-менеджера можлива з використанням сучасних інформаційних технологій, які допомагають спростити процес роботи з персоналом. Але аналізуючи предметне коло досліджень вітчизняних і зарубіжних учених, стає зрозумілим, що бракує надбань у таких питаннях, як побудова HR-процесів із використанням інформаційних технологій, що й обумовлює актуальність дослідження.

Питанням формування внутрішньокорпоративних HR-процесів та використання інформаційних технологій приділено увагу такими закордонними та вітчизняними вченими, як Т. Ю. Базаров, М. Д. Виноградський, Н. І. Вінтоніва, О. М. Карякін, А. Я. Кібанов, О. Т. Лебедєв, Г. В. Назарова [1–7] та інші. Незважаючи на спрацьованість загального напряму HR-процесів, більшість питань щодо використання сучасних інформаційних технологій у роботі з персоналом залишаються поза увагою сучасних дослідників.

Мета статті полягає у дослідженні ролі інформаційних технологій при реалізації внутрішньокорпоративних HR-процесів.

Сьогодні неможливо уявити існування успішного підприємства без використання інформаційних технологій. Зокрема, програми для управління персоналом потрібні підприємству, коли HR-департаменту необхідно впорядкувати HR-процеси, проаналізувати ефективність проведених заходів із навчання або мотивації співробітників. Упровадження систем автоматизації дозволяє також зменшити кількість інформації на паперових носіях і спростити звітність і контроль за виконанням завдань.

При вивченні питань щодо використання інформаційних технологій необхідно чітко розуміти, які функції включають у себе HR-процеси. Визначення та розуміння поняття «внутрішньокорпоравтивний HR-процес» необхідно починати з дослідження поглядів вітчизняних і закордонних учених, які наведені у табл. 1.

Таблиця 1

Основні підходи зарубіжних і вітчизняних учених до визначення поняття «внутрішньокорпоративний HR-процес»

Автор	Визначення
Назарова Г. В. [7]	Цілеспрямований вплив на співробітників підприємства, орієнтований на наближення до максимальної відповідності можливостей персоналу і цілей, стратегій, умов розвитку підприємства. Це система ідей і прийомів ефективної побудови та управління підприємством
Карякін О. М. [4]	Підбір і збереження необхідного підприємству персоналу, його професійне навчання і розвиток, оцінка діяльності кожного з працівників з погляду реалізації цілей підприємства, що дає можливість скорегувати його поведінку, винагороду персоналу за його зусилля
Базаров Т. Ю. [2]	Цілеспрямований організований вплив на співробітників підприємства, метою якого є забезпечення найбільш ефективного функціонування підприємства, а також задоволення інтересів робітничого колективу і потреб окремо взятого співробітника
Лебедєв О. Т. [6]	Вид діяльності, що включає в себе керівництво людьми, спрямоване на досягнення цілей підприємства шляхом використання праці, досвіду, таланту цих людей з урахуванням їхньої задоволеності працею
Кібанов А. Я. [5]	Цілеспрямована діяльність керівного складу підприємства, керівників і фахівців підрозділів системи управління персоналом, що включає розробку концепції і стратегії кадрової політики, принципів і методів управління персоналом підприємства. Полягає у формуванні системи управління персоналом; плануванні кадрової роботи, розробці оперативного плану роботи з персоналом; проведенні маркетингу персоналу; визначенні кадрового потенціалу і потреби підприємства в персоналі
Виноградський М. Д. [2]	Діяльність підприємства, спрямована на ефективне використання людей (персоналу) для досягнення цілей, як підприємства, так і індивідуальних (особистих)

Отже, на думку автора, внутрішньокорпоративний HR-процес – це діяльність керівництва підприємства та HR-департаменту, спрямована на виконання HR-функцій, а саме: планування кадрової політики, підбір, адаптацію, оцінку, професійне навчання, мотивацію, управління діловою кар'єрою, рух персоналу та розв'язання конфліктів у колективі з метою ефективного функціонування підприємства та досягнення поставленої мети.

Поняття «інформаційні технології» з'явилося в останній третині XX ст., а розповсюдження набуло лише в минулому десятиріччі. Цим терміном визначають як процеси переробки інформації в цілому, так і процес виготовлення конкретного інформаційного продукту. Інформаційна технологія – це процес, спрямований на отримання інформації, що забезпечує досягнення поставлених цілей управління. У його складі методи, етапи, операції, дії,

програмні та технічні засоби, що забезпечують в сукупності збір, обробку, зберігання і відображення інформації [1].

Основні види інформаційних технологій та їхнє призначення [1] наведені у табл. 2.

Таблиця 2

Класифікація основних видів інформаційних технологій

Вид	Призначення
Інформаційна технологія обробки даних	Розв'язання добре структурованих задач, алгоритми рішення яких добре відомі і для вирішення яких є всі необхідні вхідні дані. Ця технологія застосовується на рівні виконавської діяльності персоналу невисокої кваліфікації з метою автоматизації деяких рутинних, постійно повторюваних операцій управлінської праці
Інформаційна технологія управління	Інформаційне обслуговування всіх працівників підприємства, які пов'язані з прийняттям управлінських рішень. Тут інформація зазвичай представляється у вигляді регулярних або спеціальних управлінських звітів і містить відомості про минуле, сьогодення і можливе майбутнє підприємства
Інформаційна технологія підтримки прийняття рішень	Прийняття управлінського рішення, яке відбувається в результаті ітераційного процесу, у якому беруть участь система підтримки прийняття рішень (обчислювальна ланка і об'єкт управління) і людина (управляюча ланка, що задає вхідні дані і оцінює отриманий результат)
Інформаційна технологія експертних систем	Використання штучного інтелекту. Експертні системи дають можливість менеджерам отримувати консультації експертів з будь-яких проблем, про які в цих системах накопичені знання
Інформаційна технологія автоматизованого офісу	Доповнення існуючої системи зв'язку персоналу підприємства. Автоматизація офісу передбачає організацію і підтримку комунікаційних процесів як всередині підприємства, так і з зовнішнім середовищем на базі комп'ютерних мереж та інших сучасних засобів передачі та роботи з інформацією

Мета застосування інформаційної технології – зниження трудомісткості використання інформаційних ресурсів, а основною метою інформаційної технології є задоволення потреби кінцевого користувача (людини або технічної системи) в певній інформації. Під інформаційними ресурсами розуміється сукупність даних, які мають цінність для підприємства і виступають в якості матеріальних ресурсів. До них належать файли даних, документи, тексти, графіки, аудіо- та відеоінформація та інше.

У цілому, автоматизація діяльності HR-департаменту може бути проведена за допомогою різноманітного програмного забезпечення, представленого на вітчизняному ринку безліччю виробниками, але дуже важливою є вимога того, щоб ця система відповідала таким сучасним стандартам:

- побудова на основі методології управління персоналом;
- використання безліччю користувачів, які об'єднані в локальну мережу (мережу Інтернет у разі віддаленого розташування);
- доступний графічний інтерфейс користувача;
- обробка оперативної інформації в режимі реального часу, можливість аутентифікації і розмежування прав користувачів;
- надання доступу до інформації залежно від посадових обов'язків співробітника;
- високий рівень захищеності від несанкціонованого доступу [3].

Отже, використання сучасного автоматизованого програмного забезпечення може допомогти вирішити наступні завдання:

- поліпшити процес підбору персоналу шляхом спрощення подачі заявки (зробити вакансію у відеоформаті або з застосуванням інтерактивних елементів тощо);
- спростити процес адаптації співробітника, створивши інтерактивний курс, розмістивши його на сайті підприємства так, щоб до моменту виходу на роботу кандидат міг ознайомитися з цінностями підприємства;
- зробити більш прозорим механізм кар'єрного зростання і знизити плинність персоналу за допомогою візуалізації кар'єрних сходів і підказок щодо внутрішньокорпоративного зростання;
- мотивувати співробітників до навчання за допомогою інтерактивних курсів, візуалізації рейтингів навчання по підрозділах, дайджестів успіху на корпоративному порталі з заохоченням кращих;
- підвищити практичну спрямованість навчання через створення інтерактивних карт навчання, залучення експертів для надання зворотного зв'язку учням з використанням елементів соціальний мереж.

У сучасних умовах інформаційні системи і технології відіграють і відіграватимуть все більшу роль у досягненні стратегічних цілей підприємства. Це приводить до появи нових вимог щодо інформаційних систем та їхніх функцій. Сучасні автоматизовані системи управління персоналом призначені для оптимізації роботи, в першу

чергу, керівництва і персоналу кадрових служб підприємств і відіграють велику роль в підвищенні продуктивності їхньої праці.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Маркова Н. С.

Література: 1. Винтонива Н. И. Информационные технологии управления персоналом: учеб. пособие. Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2010. 136 с. **2.** Базаров Т. Ю., Еремина Б. Л. Управление персоналом: учебник. М.: ЮНИТИ, 2001. 560 с. **3.** Информационные технологии в управлении. О персонале: официальный сайт. URL: http://opersonale.ru/upravlenie-personalom/upravlenie-personalom-upravlenie-personalom/informacionnye-texnologii-v-upravlenii.html. **4.** Карякин А. М. Управление персоналом. Иваново : ИГЭУ, 2005. 167 с. **5.** Кибанов А. Я. Основы управления персоналом. М.: ИНФРА-М, 2005. 275 с. **6.** Лебедев О. Т., Каньковская А. Р. Основы менеджмента. СПб.: Нева-Н, 2005. 345 с. **7.** Назарова Г. В., Гончарова С. Ю., Затейщикова О. О. Розвиток та використання управлінського персоналу – стратегічний підхід: монографія. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2012. 216 с.

LITERATURE REVIEW ON THE EFFECT OF ODD PRICING TECHNIQUE ON THE DEMAND

UDC 338.556

Omarov E. Sh.

Master 2 years of study
of the Faculty of correspondence, distance and postgraduate education of the S. Kuznets KhNUE

Annotation. *The article is devoted to the investigation of the influence of the most frequently encountered method of psychological pricing, the technology of an unrounded price, the effect of which has not been unanimously confirmed among scientists. Moreover, this article tries to identify the main reasons for the contradictory results of empirical research conducted in the field of non-round pricing.*

Keywords: *price, price method, technique of unrounded prices, influence on demand.*

Анотація. *Статтю присвячено дослідженню впливу найбільш популярного на практиці методу психологічного ціноутворення, технології неокругленої ціни, ефект якої не знайшов остаточного підтвердження серед учених. Більш того, дана стаття прагне виявити основні причини суперечливих результатів емпіричних досліджень, проведених в галузі неокругленого ціноутворення.*

Ключові слова: *ціна, ціновий метод, техніка неокругленої ціни, вплив на попит.*

Аннотация. *Статья посвящена исследованию влияния наиболее часто встречающегося метода психологического ценообразования, технологии неокругленной цены, эффект которой не нашел единогласного подтверждения среди ученых. Более того, данная статья пытается выявить основные причины противоречивых результатов эмпирических исследований, проведенных в области неокругленного ценообразования.*

Ключевые слова: *цена, ценовой метод, техника неокругленной цены, влияние на спрос.*

One of the main and commonly used on the market psychological pricing methods is the odd pricing technique. Tactical method of odd pricing technique is based on setting prices lower than a rounded sum of the purchase. For example, the price of one pack of milk is 9,99 UAH, package of cheese – 24,9 UAH, of the camera – 1199 UAH. This strategy is used by various shops and is popular for several reasons: price of 9,99 UAH psychologically perceived as the sum in the range of

© Omarov E. Sh., 2017

10 UAH, that can not be said about the price of 10,05 UAH. Such prices buyers can perceive as evidence of careful analysis by enterprise of its prices and its desire to establish a minimum level of prices. In addition, buyers, while getting change can perceive such prices as lower or reduced ones.

Prices with odd pricing effect helps customers to stay in their price limit and, nevertheless, to buy the product they want. For example, a buyer that is ready to spend 10 UAH for pack of sweets spends his/her 9 UAH 97 cents with the same probability as 7 UAH, because both amounts 9,97 and 7 are not exceeding 10, the limit that he/she has set for himself/herself. Tactic of odd pricing is so widespread that it is hard to find those vendors who do not use it, and customers who are not aware of it.

Managers have long assumed that establishing the price on the product just lower than the rounded numeric is advantageous. This practice continues in spite of the growing number of scientists, who are questioning the efficiency of usage of such pricing method.

As the use of odd pricing technique in the retail trade has become widespread in many countries, various explanations by scientists are offered for common usage of psychological prices. One of the possible explanations is that customers see the odd price as much cheaper than it really is in relation to the nearest rounded figure. According to this explanation consumer perceive the price of 5,99 UAH as being closer to five than to six. Such delusion is causing increased reaction by the buyer, as price of the product perceived to be lower. The background for such explanation is that humans' capacity for storing information is limited. According to Brenner and Brenner [7], customers are continuously receiving flows of information in the process of purchasing, therefore humans' mind stores only the most valuable information, namely the first digits in the price. Thereby, after seeing the price of the product 5,99 UAH, customer will flashback the price of 5 UAH in the first order, than maybe the price of 5,90 UAH, but on rare occasions customer is recalling the exact price of 5,99 UAH.

The reason why consumers are rounding 5,99 UAH to 5 UAH instead of truncating it to 6 UAH is based on time required for processing memory. Rounding upward requires additional resources of human mind, comparing to the more straightforward decision of storing only the first digits from the price. In addition, as in most cases of purchasing process customers are faced with the widespread variety of products, information regarding the price amount should be stored during the limited period of time one after another. In attention and memory terms, cheapest way to perceive information is to remember only first digits of the price.

According to Spann, Fischer, and Tellis [4], strategy of using of odd prices is based on the fact that customers try to spend as little time as possible on price analysis. The more digits in the number, the longer it is necessary to read and analyse the digits in the price, therefore while reading the price, the highest part of attention is paid on the first digits, but not on the last ones. As an example, customer needs to analyse the price, which is recorded as 1743.99. The first figure carries more than 50% of the information, because 1000 - it's more than 50% of the total price amount, so the client will read and soberly assess this number. The second figure (700) carries about 40% of the information from the price label, so client will also carefully read and evaluate this number. The third figure (40) carries in itself only 2% of information from the price, therefore it is noticeably less important. In this case, the perceived price for the customer is either 1740 or 1700, depending on his or her limits of price perception.

After determining the perceived parts of the price, seller can proceed to increase profits by changing all the least relevant figures to the maximum, or in other words to nines. After the increase of irrelevant for customer digits, the perceived price for customer does not change, and consequently, the demand or sales of this product do not decrease. In the example above, this is 99 after the comma in the number 1743,99. From the total price of the product, amount of 0.99 does not affect the client's decision to buy the product or not, and this part of the price turns directly into profit.

Notwithstanding, present explanation seems to be rationale, it is hard to prove or disprove the assumption that customers are typically just ignoring some parts of the price amount, as people are naturally denying this assumption. As some of them will state, that they are rounding price with odd pricing technique upwards, others will state that they are remembering all digits that are written on the price label. Furthermore, it is difficult to believe that customers are tending to eliminate some parts of the price, as ignored amount of money can represent significant value for them.

Brenner and Brenner in their research [7] have provided possible answer regarding this uncertainty in the process of perceiving last digits in the price. In their research, authors have suggested that consumers, despite the required additional effort for rounding odd prices upward or remembering all digits from the price, are aware about circumstances of ignoring last digits from the price. "Consumers may be fully aware that they should round odd prices upward or process all of the digits, and perhaps they often do so when there are no other tasks making demands on the consumer's limited processing capacities" [7, p. 18].

Nevertheless, in situations when there is a lot of other information that competes for humans' limited resources of cognition, "Customers may fail to take the additional time or make an extra effort to refocus their attention from something else to processing these less important digits in the end of the price, the rightmost nines. Instead, they may end up simply ignoring these last digits" [7, p. 16]. In other words, while it is difficult to assume that consumers are reckless enough to overlook some part of the price, it is possible to suppose that buyers are lazy enough to eliminate it.

Though the effect of psychological prices is fairly robust, some authors have noticed situations where effect was attenuated or even erased. Thomas and Morwitz have stated in their research that "Odd pricing effect has lower influence on the price perception by the customers, if changes of rightmost digit in the price does not shift leftmost digit" [3 p. 11]. In this way, the effect of changing the price from 19,00 UAH to 18, 99 UAH is significantly lower than the effect of changing the price from 20, 00 UAH to 19, 99 UAH. As in the first case, the usage of odd pricing does not alter the shift of leftmost digit as in the second case.

Schindler and Schindler and Wiman [6] in their researches have found support for an effect of psychological prices on the long-term memory of the customers, nevertheless, authors have failed to find evidence for an immediate effect of odd pricing technique during the purchasing decision.

Holdershaw [5] have conducted the study, which empirically have tested assumption of increasing demand by odd pricing technique. His study involved analysis of distinctions between real purchase probabilities and expected ones for six odd priced products. Prices in Holderrshaws test were divided into three types: first group of prices consisted of entire value for 99$ and 95$; second group of prices composed of three prices that was ended with 99 cents; and the last group of products, that was presented in 5 different variations, was priced with 95 cent ending. In total for testing odd pricing technique, Holdershaw used ten variations of odd priced points. Albeit the variation between actual and expected purchase probabilities were not significantly different, results of the study showed increased price sensitivity for nine out of ten tested variations of the price. Such results from the study have provided strong support for the hypothesis that effect of odd pricing technique is influencing the demand of the products, as for all three types of the products demand went significantly higher when odd pricing technique was implemented.

Another study [1], which supports positive effect of odd pricing technique on demand was done by Anderson and Simester. As the outcome of experiments, authors have noticed the effect of psychological prices for some products and have stated that this effect is dependent on purchasing situation. For the merchandise, that consumer saw the first time and perceived it as new one, the effect of odd pricing technique was higher than on the accustomed products.

Anderson and Simester have made two different explanations for the outcomes of their research. First elucidation lies in the assumption that consumers, while seeing new product, are trying to interpret price ending in order to classify the expensiveness of the merchandise. Odd priced products considered to be perceived as less expensive than even priced goods. Second explanation states that consumers are processing information regarding the price in imperfect way. Despite the first explanation by the authors seems to be logical and rational one there is no answer in that study why exactly digit 9 have such effect on the customers and what is source of consumer belief that products, which priced with odd pricing technique, are more favourable.

In recent study, done by Manoj and Morwitz [2] a conceptual framework that draws on the analogue model of numerical cognition was developed. As the outcome of research based on four studies, Manoj and Morwitz have assumed that prices that contains nine as a last digit are effecting customer choice only in specific situations. Authors have elucidated variation between the results of previous researches by the assumption that odd pricing technique has significant effect on the demand of the product only if it shifts the change of leftmost digit in the price. Moreover, Manoj and Morwitz have suggested the assumption that influence of psychological pricing on the demand is not connected to a certain group of products of certain types of prices, which was assumed by the previous researches.

Most of researches done in the field of odd pricing effect converge to the idea that influence of psychological pricing technique is strongly dependent on how rational the customers are in the process of purchasing. This, in its turn, depends on the concentration of the customer on the price and time, which consumer spends on perceiving price of the product. Unfortunately, during the experimental researches it is mostly impossible to restore the same amount of mental resources that customer is paying on prices in different purchasing situations. Whereby in the laboratory researches consumers usually are paying more attention and making their purchasing choice basing on rational arguments.

Moreover, in the majority of experiments done by researchers in the field of psychological pricing, tested products with different price endings were shown one by one for a certain period of time, which is not happening in everyday purchasing situations in the shops and supermarkets. Thereby, customers had enough time for paying full attention to each product and evaluation of the price, therefore customers were making rational assumptions regarding the price of the product.

Experimental study, done in 2010 by Launspach and Burmann [7], have included time pressure on the customers during the purchasing process. Nevertheless, in their experiment consumers were aware in advance that they are taking part in the experiment, moreover buyers were exactly knowing that researchers are studying the effect of odd pricing technique on their choice. This fact possible have increased customers' motivation to make "right" choices and concentrate their attention on each digit in the price more carefully.

Therefore most of empirical studies done by researchers in the field of odd pricing technique may all have contained situations, in which subjects of the experiments, or consumers, were more careful in perceiving information regarding the price, were more rational in evaluating the price amount and rounding odd pricing endings upward, or were clearly

remembering all digits in the price. Possible it is the reason, why studies of effect of odd pricing technique on the demand are not able to show similar to each other results and authors cannot converge to one unique opinion.

Supervisor – Doctor of Sciences (Economics), Professor Lepeiko T. I.

Literature: 1. Anderson E. T., Simester D. Effects of $9 Price Endings on Retail Sales: Evidence from Field Experiments. *Quantitative Marketing and Economics.* 2003. № 1 (January). P. 93–110. **2.** Holdershaw. J. The Widespread Use of Odd Pricing in the Retail Sector. *Marketing Bulletin.* 1997. No. 8. P. 53–67. **3.** Johnson M. D., Herrmann A., Bauer H. H. The Effects of Price Bundling on Consumer Evaluations of Product Offerings. *International Journal of Research in Marketing.* 1999. No. 16. P. 129–42. **4.** Manning K. C., Sprott D. E. Price Endings, Left-Digit Effects, and Choice. *Journal of Consumer Research.* 2009. No. 36. P. 328–335. **5.** Schindler R. M. Consumer Recognition of Increase in Odd and Even Prices. *Advances in Consumer Research.* 1984. No. 11. P. 459–462. **6.** Schindler R. M., Kirby P. N. Patterns of Rightmost Digits Used in Advertised Prices: Implications for Nine-Ending Effects. *Journal of Consumer Research.* 1997. No. 24. P. 192–201. **7.** Stiving M., Winer R. S. An Empirical Analysis of Price Endings with Scanner Data. *Journal of Consumer Research.* 1997. No. 24. P. 57–67. **8.** Thomas M., Morwitz V. Penny wise and pound foolish: the left-digit effect in price cognition. *Journal of Consumer Research.* 2005. No. 32. P. 54–64.

ЕФЕКТИВНЕ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ВІДОБРАЖЕННЯ ТОВАРНИХ ЗАПАСІВ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ТОРГОВЕЛЬНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

УДК 657.44:339.144

Охман А. Ф.

Студент 4 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Визначено основну мету управління товарними запасами на торгових підприємствах. Обґрунтовано класифікацію товарних запасів та визначено місце товарних запасів у процесі обліково-аналітичного відображення. Розглянуто роль обліково-аналітичного відображення товарних запасів у системі управління.*

Ключові слова: *оборотні активи, товарні запаси, торговельне підприємство, управління товарними запасами.*

Аннотация. *Определена основная цель управления товарными запасами на торговых предприятиях. Обоснована классификация товарных запасов и определено место товарных запасов в процессе учетно-аналитического отображения. Рассмотрена роль учетно-аналитического отображения товарных запасов в системе управления.*

Ключевые слова: *оборотные активы, товарные запасы, торговое предприятие, управление товарными запасами.*

Annotation. *The main goal of commodity inventory management at trading enterprises has been determined. The classification of commodity stocks is substantiated and the place of commodity stocks in the process of accounting and analytical mapping is determined. The role of accounting and analytical mapping of commodity stocks in the management system is considered.*

Keywords: *current assets, commodity stocks, trading enterprise, inventory management.*

© Охман А. Ф., 2017

Сьогодні майже кожне торгове підприємство не може існувати без запасів, в умовах жорстокої конкуренції підприємства потребують принципово нових підходів до управління товарними запасами, що зумовлює необхідність обґрунтування класифікації запасів на підприємствах роздрібної торгівлі.

Головним завданням управління товарними запасами є відображення їх як складової ресурсного потенціалу торговельного підприємства, оскільки саме вони складають більшу частину оборотних активів торговельного підприємства. Саме облікове відображення торговельних запасів дозволяє зробити управління товарними запасами більш ефективним. Облік товарних запасів забезпечує надходження інформації щодо наявності та руху товарних запасів на підприємстві. Тобто ефективне обліково-аналітичне відображення товарних запасів у системі управління – це запорука фінансового успіху торговельного підприємства.

Питанням обліку товарних запасів присвячено цілу низку праць вітчизняних науковців, серед яких слід відзначити Ф. Ф. Бутинця, Ю. А. Веригу, О. А. Зоріна, І. Ю. Осадчого, Л. К. Сук, Н. В. Хоменко та інших.

Згідно з П(С)БО 9 «Запаси», товарні запаси – це товари у вигляді матеріальних цінностей, що придбані (отримані) та утримуються підприємством з метою подальшого продажу [1].

Отже, запасами є активи, які утримуються для подальшого продажу за умови звичайної господарської діяльності; перебувають у процесі виробництва з метою подальшого продажу продукту виробництва; утримуються для споживання під час виробництва продукції, виконання робіт і надання послуг, а також управління підприємством. При цьому визнати запаси активами можна тільки в разі обов'язкового дотримання таких умов:

– підприємству перейшли ризики та вигоди, пов'язані з правом власності або правом повного господарського відання (оперативного управління) на придбані (отримані) запаси;

– підприємство здійснює управління запасами і контроль над ними;

– існує ймовірність отримання в майбутньому економічних вигод, пов'язаних із використанням запасів;

– вартість запасів може бути достовірно визначена [1]. Характерна особливість запасів полягає в тому, що вони належать до оборотних активів, тобто призначені для реалізації чи споживання протягом одного операційного циклу (а не декількох, як, наприклад, основні засоби) або протягом 12 місяців від дати балансу.

Класифікація товарних запасів торговельних підприємств з метою раціональної організації обліку та контролю проводиться за такими ознаками:

– за місцезнаходженням (на підприємствах торгівлі, у промисловості, у дорозі);

– за джерелами виникнення (власні, позикові);

– за ступенем лімітування (нормовані, ненормовані);

– за строками (запаси на початок періоду, запаси на кінець);

– за одиницями виміру (абсолютні – у вартісному та натуральному виразі, відносні – у днях товарообороту);

– за призначенням (поточного зберігання, сезонного призначення, дострокового завезення, цільові товарні запаси);

– за видами (продовольчі, непродовольчі) [4].

Товарні запаси є невід'ємним елементом організації торговельного процесу, які виконують амортизуючу функцію (запаси товарів слугують буфером проти перепадів попиту, пом'якшують розриви між прогнозами попиту і його фактичними параметрами та структурою, згладжують нерегулярність або зупинки постачання товарів) та економічну функцію (товарні запаси забезпечують певний рівень незалежності і самостійності підприємствам), отже, товарні запаси стають ланкою процесу управління торговельним підприємством.

Класифікацію товарних запасів на рахунках бухгалтерського обліку можна визначити згідно з Інструкцією № 291 (табл. 1) [5].

Саме інформація про наявність товарних запасів на підприємстві створює етапи управління цим підприємством. Отже, виокремлення класифікаційної ознаки має значення як для цілей бухгалтерського обліку, так і для прийняття рішень у процесі управління торговельним підприємством.

Завдання обліку на торговельному підприємстві потрібно розглядати через обліковий процес, який є досить багатогранним явищем.

Формування інформації, необхідної для управління товарними запасами в обліковій системі торгівельного підприємства, наведено на рис. 1.

Ефективність управління товарними запасами торговельного підприємства обумовлюються декількома факторами. Необхідною передумовою для обґрунтування оцінки стану запасів, планування їх розміру, розробки та прийняття конкретних заходів щодо їх регулювання є вивчення характеру цих факторів.

Таблиця 1

Класифікація товарних запасів на рахунках (субрахунках) бухгалтерського обліку

Рахунок (субрахунок) бухгалтерського обліку	**Зміст рахунку (субрахунку)**
Товари (рахунок 28)	
На цьому рахунку ведуть облік товарно-матеріальних цінностей, що надійшли на підприємство з метою продажу. Його використовують переважно збутові, торгівельні та заготівельні підприємства й організації, а також підприємства громадського харчування	
281 «Товари на складі»	Ведуть облік руху та наявності товарних запасів, що знаходяться на оптових і розподільчих базах, складах, в овочесховищах, морозильниках тощо
282 «Товари в торгівлі»	Ведуть облік руху та наявності товарів, що знаходяться на підприємствах роздрібної торгівлі (у магазинах, ятках, кіосках, у буфетах підприємств громадського харчування тощо)
283 «Товари на комісії»	Ведуть облік товарів, переданих на комісію за договорами комісії та іншими цивільно-правовими договорами, які не передбачають переходу права власності на ці товари до їх продажу. Аналітичний облік ведуть за видами товарів і комісіонерами
284 «Тара під товарами»	Ведуть облік наявності й руху тари під товарами і порожньої тари. Торговельні підприємства можуть вести облік тари за середніми обліковими цінами, які встановлюються керівництвом підприємства за видами (групами) тари і цінами на тару. Різницю між цінами придбання і середніми обліковими цінами на тару відносять на субрахунок 285 «Торгова націнка»
285 «Торгова націнка»	Відображається торгова націнка на товари, тобто різниця між покупною і продажною (роздрібною) вартістю товарів
286 «Необоротні активи та групи вибуття, утримувані для продажу»	Ведуть облік наявності та руху необоротних активів та груп вибуття, які визнаються утримуваними для продажу відповідно до П(С)БО 27

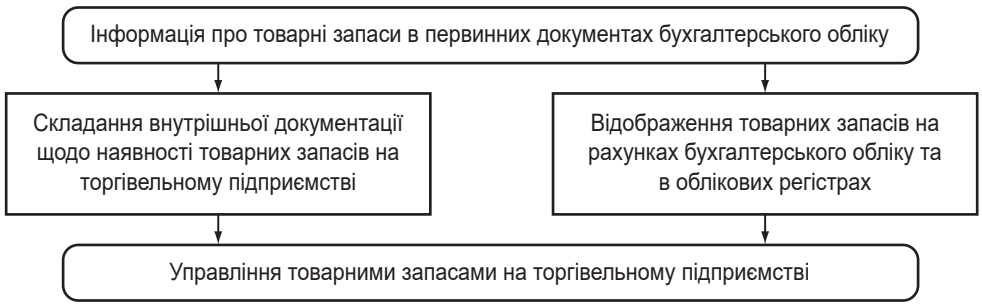

Рис. 1. **Інформація щодо управління товарними запасами в обліковій системі торговельного підприємства**

Основною метою управління товарними запасами є формування та підтримка їх величини на такому рівні, який дозволяє забезпечити безперебійну торгівлю кожним товаром за умов мінімальних витрат. Для досягнення цієї мети керівники або менеджери підприємства повинні вести облік товарних запасів, визначити, скільки треба зберігати запасів, коли розміщувати замовлення та скільки замовляти одиниць товару за один раз.

Керівництво торговельного підприємства має вміти не лише визначати необхідну величину запасів, але й розробляти графіки постачань, розраховувати оптимальні партії нових замовлень, досягати ув'язки обсягу продажів із величиною запасів, за необхідності організовувати складування запасів, брати до уваги вимоги логістики та маркетингу, постійно проводити фінансовий аналіз потреб у запасах, розраховувати витрати, пов'язані із запасами, та враховувати політику у сфері цін.

Управління товарними запасами здійснюється на різних рівнях та включає в себе комплекс заходів, спрямованих на формування та підтримання їх оптимального обсягу.

Завдання щодо управління системи обліку товарних запасів на підприємствах торгівлі полягають у:

- визначенні цілей формування товарних запасів, що створює умови для формування облікової, контрольної і аналітичної інформації;
- створенні інформаційної бази управління товарними запасами;
- аналізі стану та ефективності управління товарними запасами;
- нормуванні товарних запасів;
- плануванні обсягу товарних запасів;
- оперативному обліку товарних запасів.

Отже, управління товарними запасами на підприємстві має велике значення, бо саме завдяки управлінню ми можемо оцінити забезпеченість підприємства товарними запасами, створити ритмічний та безперебійний продаж товарів, здійснити майбутні прогнози прибутковості. Правильне управління товарними запасами суттєво впливає на фінансовий стан торговельного підприємства. Присутність або відсутність товарних запасів веде за собою як доходи, так і витрати. Кожне підприємство обирає форму управління товарними запасами виходячи з особистих потреб і поточного стану споживчого попиту.

Можна зробити висновок, що основною метою управління товарними запасами на підприємствах торгівлі є прискорення їх оборотності в процесі задоволення запитів споживачів, яке неможливе без безперервного торгового процесу, і потребує утворення на підприємствах торгівлі певного обсягу товарних запасів. Товарні запаси – це маса товарів, призначена для наступного продажу та здійснення безперебійної торгівлі, що знаходиться у сфері обігу в процесі переміщення від виробництва до споживання. На підставі дослідження класифікації товарних запасів можна зробити висновок, що товарні запаси в процесі обліково-аналітичного відображення потрібно розглядати всебічно, з урахуванням усіх можливих варіантів їх формування та використання.

Отже, правильне управління товарними запасами суттєво впливає на фінансовий стан торговельного підприємства. Присутність або відсутність товарних запасів веде за собою як доходи, так і витрати. Кожне підприємство вибирає форму управління товарними запасами, виходячи з особистих потреб і поточного стану споживчого попиту. Ефективний механізм управління товарними запасами торговельного підприємства дає змогу в повному обсязі реалізувати цілі та завдання, які постають перед ним; сприяє результативному здійсненню всіх його функцій на підприємствах торгівлі.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Єфремова Л. В.

Література: 1. Наказ Міністерства фінансів України від 20.10.1999 р. № 246 «Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 9 «Запаси». URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0751-99. **2.** Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755–VI (зі змінами та доповненнями). URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17. **3.** Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні (із змінами та доповненнями): Закон України від 16.07.1999 р. № 996–XIV. **4.** Чаплінська А. А. Класифікація товарних запасів роздрібних торговельних підприємств. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки.* 2010. Вип. 2. С. 329–334. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchtei_2010_2_51. **5.** Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: Затверджений Наказом Міністерства фінансів України від 30.10.1999 р. № 291 URL: http://www.nibu.factor.ua/ukr/info/instrbuh/instr291/.

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ШЛЮБНОГО ДОГОВОРУ, УКЛАДЕНОГО МІЖ ГРОМАДЯНАМИ УКРАЇНИ ТА ІНОЗЕМЦЯМИ

УДК 347.62:341.9

Павлюк К. В.

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

Анотація. *Розглянуто визначення шлюбного договору та його умови згідно з чинним законодавством. Досліджено особливості шлюбного договору з іноземцями в Україні. Окреслено основні проблеми укладення та реалізації договорів між громадянами України та іноземцями, запропоновано шляхи вирішення цих проблем.*

Ключові слова: *шлюбний договір, Сімейний кодекс, подружжя, майно, сімейне право.*

© Павлюк К. В., 2017

Аннотация. *Рассмотрено определение брачного договора и его условия в соответствии с действующим законодательством. Исследованы особенности брачного договора с иностранцами в Украине. Очерчены основные проблемы заключения и реализации договоров между гражданами Украины и иностранцами, предложены пути решения этих проблем.*

Ключевые слова: *брачный договор, Семейный кодекс, супруги, имущество, семейное право.*

Annotation. *The definition of a marriage contract and its conditions in accordance with the current legislation are considered. The peculiarities of marriage contract with foreigners in Ukraine are investigated. The main problems of concluding and implementing agreements between citizens of Ukraine and foreigners are outlined, ways of solving these problems are offered.*

Keywords: *marriage contract, family code, marriage, property, family law.*

З інтеграцією України в єдиний європейський простір у наше повсякденне життя впроваджується іноземний досвід. Деякі речі приймаються українцями з радістю, а деякі викликають тривогу і настороженість. Наприклад, шлюбні контракти, які в багатьох країнах Західної Європи вже багато років є буденною річчю, у нашій країні поки що перебувають в стані розвитку. Як можна пов'язати кохання та договірні стосунки з майбутніми майновими відносинами? Чи потрібні шлюбні договори взагалі? Чи зможе укладений шлюбний договір з іноземцем допомогти захистити власні права у разі переїзду жінки та народжених нею дітей до країни чоловіка? Ці питання все ще викликають багато суперечок у суспільстві, серед науковців та практикуючих юристів.

Дослідженням природи шлюбного договору, його правового регулювання займалися Л. Баранова, М. Гнатюк, Т. Курило, які детально розглядали умови та окремі пункти шлюбних договорів; дослідженням особливостей шлюбних договорів різних країн займалися Б. Гонгало, П. Крашенінніков; досліджували практичне значення та законодавчу форму шлюбного договору В. Печерський, Ю. Трубін, В. Кунченко-Харченко та інші. Незважаючи на багато наукових досліджень, питання правового забезпечення шлюбного договору в Україні та дослідження окремих аспектів і проблем шлюбних договорів з іноземцями на сьогодні є актуальними, а відтак потребують подальшого деталізованого дослідження.

Шлюбний договір – це цивільний правочин, що базується на домовленості наречених або подружжя відносно встановлення майнових прав та обов'язків подружжя на період існування та припинення шлюбу [1, с. 183].

Вже багато років такий вид контрактів забезпечує родинам цивілізованість їхніх стосунків та чітку визначеність відносно майнових питань. В Україні шлюбні договори з'явились відносно недавно (наразі вони регулюються Сімейним кодексом України) та допоки не набули широкого розповсюдження. Хоча кількість укладених договорів з роками поступово зростає, їхня загальна кількість залишається незначною. То чому українці не воліють користатися таким «інструментом» регулювання сімейних відносин та захисту своїх прав у разі розлучення?

По-перше, через власний менталітет – для українських людей застосування понять «договір» чи «контракт» до питань щодо почуттів чи кохання є протиприродним. Наречені найчастіше вважають, що їхній шлюб буде вічним, а розлучення та поділ майна, про які йдеться у шлюбному договорі, безперечно обминуть їх.

По-друге, більшість українців не дуже обізнана щодо предмета шлюбного договору та не вважає за потрібне звертатися до нотаріуса. У суспільстві досі існує думка, що договір може якось обмежувати одного з подружжя у питаннях виховання дітей, свободі пересування або релігійних віруваннях та іншому. Насправді ж, відповідно до ч. 1 ст. 93 Сімейного кодексу, шлюбним договором регулюються лише майнові відносини між подружжям [2].

По-третє, існує й економічна причина непоширеності таких договорів. У країнах, де шлюбні контракти розповсюджені, їх укладають представники середнього та заможного станів, щоб врегулювати складні майнові відносини. В Україні сьогодні прошарок багатих людей дуже незначний. Саме тому значна частка укладених в Україні шлюбних договорів припадає на ті пари, де спостерігається майнова нерівність або один з пари – іноземець.

Статистичні дані свідчать, що в більшості випадків укладення шлюбного контракту відбувається саме при шлюбі з іноземцем і саме за його бажанням. Тому особливий інтерес викликають шлюбні договори, що були укладені з іноземцем чи іноземкою.

Наприклад, розглянемо таку ситуацію: громадянка України одружилася з 18-річним громадянином Непалу, уклавши з ним шлюбний договір. Та чи буде дійсним такий договір у країні нареченого? Ні, адже такий шлюб у Непалі буде визнано недійсним через недосягнення нареченим шлюбного віку, який для чоловіків складає 20 років. Отже, якщо шлюб визнається недійсним, то це тягне за собою визнання недійсним і шлюбного договору. Якщо у такому разі чоловік відмовиться виконувати свої матеріальні зобов'язання, пов'язані з таким шлюбом, за законодавством Непалу, жінка жодним чином не зможе захистити свої права. На основі вищезазначеного можемо зробити висновки, що для запобігання подібних ситуації при укладенні шлюбного договору з іноземним елементом необхідно звернути увагу на два моменти. По-перше, при визначенні питання правосуб'єктності осіб, які укладають шлюбний договір, необхідно звернути увагу на наявність у сторін права на укладення шлюбу, тобто до-

сягнення ними шлюбного віку чи надання їм права на шлюб рішенням суду, відповідно права країни громадянства кожного з подружжя. По-друге, сторони такого договору мають виважено поставитись до питання вибору права, що регулюватиме їхні відносини. Якщо шлюбний договір регулюватиметься законодавством України, то наречені можуть заздалегідь визначити безпосередній вид і розмір санкцій за невиконання або неналежне виконання контракту, включивши в текст контракту ряд специфічних пунктів.

Описаний вище приклад є негативним наслідком такого правового явища, як «шлюби, що кульгають», тобто шлюби, що є визнаними та дозволеними законодавством однієї країни, але заборонені законодавством іншої. Така проблема виникає через те, що у різних країнах різняться умови для шлюбу, права та обов'язки подружжя та співвідношення офіційного та релігійного шлюбу. Як наслідок, проблеми виникають не лише з визнанням шлюбу, але й з регулюванням майнових відносин подружжя, що регулюються шлюбним договором. Цілком зрозуміло, що така проблема вирішується не на рівні національного законодавства, а лише на міжнародному рівні. Так, великим кроком в уніфікації законодавства стала Гаазька Конвенція з міжнародного приватного права, створена в 1893 р. Україна стала учасником цієї Конвенції з 2003 р. «Гаазька Конвенція про укладення шлюбу та визнання дійсності шлюбів» 1978 р. передбачає, що країна-учасниця може відмовити у визнанні дійсності шлюбу, якщо під час укладення шлюбу за правом цієї країни були засвідчені такі випадки [3, с. 281]:

1) один із подружжя перебував у іншому шлюбі (крім випадків, коли на момент розгляду справи цей шлюб був припинений);

2) один із подружжя ще не досяг мінімального шлюбного віку (або не отримав спеціального дозволу компетентного органу на укладення шлюбу);

3) один із подружжя за своїми розумовими здібностями не міг давати згоду на укладення шлюбу;

4) згода на укладення шлюбу не була вільною;

5) подружжя є родичами прямої лінії споріднення, є братом та сестрою або між ним встановлений правовий зв'язок в результаті усиновлення.

Отже, бачимо, що Гаазька Конвенція узагальнює національні норми права щодо умов визнання дійсності шлюбу, що існують в більшості країн світу.

Значний вплив на те, чи буде дійсний шлюбний договір в іншій країні, має концепція шлюбного договору. В літературі їх поділяють на світську та релігійну. Перша виникає внаслідок укладення світського шлюбу, тобто такого, що реєструється у відповідних державних органах. Таким чином відбувається реєстрація шлюбів в Україні. Згідно з ч. 3 ст. 21 Сімейного кодексу України, релігійний обряд шлюбу не є підставою для виникнення у жінки та чоловіка прав та обов'язків подружжя. Релігійна концепція шлюбного договору виникає при релігійному шлюбі. Таке є характерним для країн релігійно-правової сім'ї, зокрема країн Арабського Сходу, Ізраїлю, Індії тощо. Для такої концепції шлюбного договору характерно те, що навіть у разі, якщо договір буде укладений не в країні релігійного права, до нього буде застосовуватися релігійне право.

Проілюструємо це таким прикладом: дівчина із Саудівської Аравії, що за релігійної приналежністю є мусульманкою, одружилася та уклала шлюбний договір з хлопцем з України, що сповідує християнство. У цьому випадку також у разі повернення дівчини до своєї країни у Саудівській Аравії такий шлюб буде визнано недійсним, а шлюбний договір анульовано, адже, відповідно до приписів Корану, мусульманка може мати за чоловіка лише мусульманина.

На основі вищеописаного прикладу можна побачити, що значний вплив на те, чи буде дійсній шлюбний договір та шлюб в іншій країні, мають не лише підстави для права на шлюб, але й окремі ознаки шлюбу: концепція шлюбу, належність осіб до однієї чи різних статей, належність осіб до однієї релігії, кількість суб'єктів у шлюбі тощо.

Також слід зазначити, що на відміну від українського законодавства, де шлюбний договір стосується лише майнових прав та обов'язків подружжя і не поширюється на їх особисті немайнові відносини, в окремих країнах, наприклад, США, допускається регулювання шлюбним договором і особистих відносин. У випадку застосування до регулювання шлюбного договору такого іноземного законодавства, може виникнути питання щодо визнання недійсними відповідних положень, зокрема, щодо регулювання особистих немайнових відносин.

Але ці випадки скоріш виключення, аніж правило. Зазвичай шлюбні договори, що складаються в Україні, визнаються в інших державах, але тільки після процедури їх легалізації. В разі, якщо країна приєдналася до Гаазької Конвенції, то на документі, що потребує легалізації, має бути проставлений апостиль. Апостиль – це спеціальний штамп, який проставляється на офіційних документах, що надходять від держав – учасниць Конвенції [4].

Особливою умовою укладення шлюбного договору з іноземним елементом, яка відповідає його міжнародному характеру, є умова про вибір права.

Можливість подружжям обрати право, застосовне до їхнього майнового режиму, у більшості випадків передбачають статті, присвячені майновим шлюбним відносинам. При цьому право вибору застосовного права обмежу-

ється переліком прав, з-поміж яких можливо зробити вибір [5, с. 146]. Такий перелік передбачає й Конвенція про право, що застосовується до режимів власності подружжя, 1978 р. До укладення шлюбу, відповідно до ст. 3 Конвенції, подружжя може визначати тільки одне з нижченаведених прав для регулювання режиму їхньої власності [6]:

1) право будь-якої країни, громадянином якої є один із подружжя під час такого визначення;

2) право тієї країни, в якій один із подружжя має своє звичайне місце проживання під час такого визначення;

3) право першої країни, в якій один із подружжя набуває нового звичайного місця проживання після шлюбу.

За правом України, сторони шлюбного договору можуть обрати право, що застосовується до шлюбного договору: право особистого закону одного з подружжя або право держави, у якій один із них має звичайне місце перебування, або, стосовно до нерухомого майна, право держави, у якій це майно знаходиться [7].

Наразі українки не воліють укладати шлюбні договори ні з українцями, ні з іноземцями. Цей факт часто призводить до того, що у разі розлучення подружжю доводиться проходити через багато судових процесів заради поділу майна. Але це ще не найгірша подія, адже у разі, якщо українка переїжджає у країну свого чоловіка та розлучається з ним там без укладеного раніше шлюбного договору, вона ризикує залишитися зовсім без коштів у чужій країні. Але не варто гадати, що шлюбний договір є абсолютним гарантом захисту прав чоловіка чи дружини. Адже через окремі статті та юридичні тонкощі законодавств різних країн шлюбний договір може бути цілком законним в одній країні та бути недійсним в іншій.

Також необхідно пам'ятати, що шлюбний договір не є категорією геть непорушною. Існують випадки, коли із плином часу окремі пункти договору потребують редагування. У Сімейному кодексі України закріплено загальне правило щодо цього. Згідно з ч. 1 ст. 100 СК, одностороння зміна умов шлюбного договору не допускається. Це можливо тільки у тому разі, якщо на таку зміну дають згоду обидві сторони [8, с. 131].

Враховуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що нормативно-правові акти, що регулюють шлюбні договори, зокрема з іноземцями, потребують удосконалення. Звичайно, цей процес не може відбуватися лише у вигляді внесення змін до національного законодавства, для цього потрібна уніфікація міжнародного сімейного права. Уніфікація сімейного права не обмежується створенням колізійних норм і спрямована на створення загального міжнародного правового режиму захисту прав і законних інтересів дітей, батьків, подружжя, родичів та інших суб'єктів міжнародного сімейного права. Універсальна уніфікація прагне бути ефективним регулятором шлюбно-сімейних відносин міжнародного характеру. Це насамперед уніфікація колізійного права. Наприклад, між державами – членами СНД уніфікацію колізійних норм сімейного права було здійснено в результаті прийняття Мінської конвенції 1993 р., де є спеціальна частина «Сімейні справи». У ній сформульовано норми, що закріплюють принципи вибору права при регулюванні наступних відносин: матеріальних умов укладення шлюбу; розірвання шлюбу; визнання шлюбу недійсним; відносин між подружжям, між батьками і дітьми; встановлення або оспорювання батьківства (материнства); встановлення або скасування усиновлення, опіки і піклування. Особлива увага в Конвенції приділяється визначенню компетенції судових установ держав-учасників, що розглядають спори в галузі шлюбно-сімейних відносин [9, с. 707].

Ще одним доцільним кроком на шляху вдосконалення правового забезпечення шлюбного договору в Україні стало б розширення кола питань, що регулюються таким договором. У Сімейному кодексі вказано, що за допомогою шлюбного договору вирішуються лише майнові питання, але багато майнових суперечок виникають саме через вплив умов немайнового характеру. Тому доречною була б можливість громадян вносити серед інших до шлюбного договору пункти, що регулювали б особисті немайнові відносини подружжя, як це передбачено законодавством таких країн, як США, Англія, Франція.

Підводячи підсумки, слід зазначити, що шлюбні договори в Україні ще не набули значної популярності, але з роками їхня кількість все-таки зростає. Значна частка укладених договорів припадає саме на шлюби з іноземцями. У більшості випадків шлюбний договір є ефективним інструментом регулювання подружніх відносин та захисту своїх прав у разі, наприклад, переїзду до країни чоловіка або дружини. Але не треба вважати, що шлюбний договір є безперечним інструментом для вирішення майнових та немайнових суперечок подружжя. Через значні відмінності у законодавстві різних країн (різний шлюбний вік, концепції шлюбу, форми шлюбу тощо) в деяких випадках шлюб та шлюбний договір можуть бути просто законно не визнаними. Для подолання таких негативних явищ доцільно буде, по-перше, вдосконалити національне законодавство: конкретизувати поняття шлюбного договору, уніфікувати його форму та розширити коло питань, що їм регулюються. По-друге, потрібно продовжувати процес уніфікації міжнародного сімейного права. І, по-третє, серед населення та особливо підростаючого покоління має поширюватися та пропагуватися думка, що шлюбний контракт – це не ознака недовіри до партнера, а навпаки, показник бажання захистити себе, свого чоловіка або жінку та майбутніх дітей від суперечок та хаотичного поділу майна у разі розлучення. І тоді через декілька років наречені, що бажають пов'язати свою долю з іноземцем, ставитимуться прихильніше до подібного явища та будуть укладати шлюбні договори заради цивілізованого регулювання майнових відносин у шлюбі та у випадку розлучення.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, професор Сергієнко В. В.

Література: 1. Кунченко-Харченко В. І., Печерський В. Г., Трубін Ю. Ю. Правознавство: навч. посібник. Київ: Кондор, 2011. 474 с. **2.** Сімейний кодекс України : Закон України від 10.01.2002 р. № 2947-III. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2947-14. **3.** Міжнародне приватне право. Особлива частина: підручник/за ред. А. С. Довгерта і В. І. Кисіля. – Київ: Алерта, 2013. 400 с. **4.** Особливості проставлення апостиля на документах, що видані нотаріусами та судами України: Лист від 23.06.2011 р. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/n0043323-11. **5.** Казарян К. А. Шлюбний договір у міжнародному приватному праві: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.03. Харків, 2016. 199 с. **6.** Конвенція про право, що застосовується до режимів власності подружжя від 14.03.1978 р., розроблена Гаазькою конференцією з міжнародного приватного права URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_923. **7.** Про міжнародне приватне право: Закон України від 23.06.2005 р. № 2709-IV. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2709-15. **8.** Баранова Л. М., Борисова В. І., Жилінкова І. В. та ін. Сімейне право України: підручник/за заг. ред. В. І. Борисової та І. В. Жилінкової. Київ: ЮрінкомІнтер, 2006. 264 с. **9.** Петрова Г. В. Международное частное право: учебник. М.: Изд-во Юрайт, 2012. 764 с.

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ РИНКУ ЦУКРУ В УКРАЇНІ

УДК 664.12(477)

Панасюк А. С.

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

Анотація. *У статті наведено результати аналізу ефективності виробництва цукрових буряків і цукру в Україні. Визначено, що основними проблемами розвитку ринку цукру в Україні є висока собівартість, скорочення матеріально-технічного забезпечення бурякосіючих господарств і цукрових заводів, нестача коштів на модернізацію виробничого обладнання.*

Ключові слова: *ринок цукру, цукровий буряк, цукрові заводи, ефективність виробництва, урожайність, валовий збір.*

Аннотация. *В статье представлены результаты анализа эффективности производства сахарной свеклы и сахара в Украине. Определено, что основными проблемами развития рынка сахара в Украине являются высокая себестоимость, сокращение материально-технического обеспечения свеклосеющих хозяйств и сахарных заводов, нехватка средств на модернизацию производственного оборудования.*

Ключевые слова: *рынок сахара, сахарная свекла, сахарные заводы, эффективность производства, урожайность, валовой сбор.*

Annotation. *The article presents the results of the analysis of the efficiency of sugar beet and sugar production in Ukraine. It is determined that the main problems of the development of the sugar market in Ukraine are high production costs, a reduction in material and technical support for sugar beet farms and sugar refineries, and a shortage of funds for the modernization of production equipment.*

Keywords: *sugar market, sugar beet, sugar mills, production efficiency, yield, gross yield.*

Україна за обсягами виробництва бурякового цукру займала лідируючі позиції в світі та входила до найбільших його експортерів. Проте сьогодні цукрова галузь України знаходиться в тяжкому стані через коливання обсягів виробництва цукрових буряків та цукру протягом останніх років, спричинені негативними організаційно-економічними, техніко-технологічними та політичними чинниками.

© Панасюк А. С., 2017

Наразі чинники, які впливають на ефективність цукрової галузі, працюють недосконало, внаслідок чого збільшується собівартість виробництва цукрових буряків та цукру, створюється дефіцит або профіцит на ринку цукру, існують значні амплітуди коливань на цукрові буряки та цукор.

Проблемам ефективності виробництва цукрових буряків в Україні присвячені наукові праці багатьох економістів-аграрників, а саме: П. І. Костенко, М. Ю. Коденської [1], В. Месель-Веселяка [2], М. В. Роїка [3], П. Саблука [1], О. М. Шпичака [4], М. Ярчука [2] та інших. Водночас сучасний стан та основні проблеми розвитку ринку цукру в Україні залишаються недостатньо дослідженими.

Мета статті полягає у дослідженні сучасного стану та виявленні основних проблем розвитку ринку цукру в Україні, окресленні пропозицій щодо забезпечення ефективності функціонування цукрових підприємств у перспективі.

Головною умовою дослідження ринку цукру є аналіз забезпеченості цукрових заводів країни сировиною – цукровим буряком (кількість валового збору), характеристики обсягів його виробництва, урожайності, площі посіву.

Слід знати те, що цукрова галузь була однією з головних, що підтримувала життєвий рівень села, забезпечувала надходження до бюджетів усіх рівнів. Цукрові заводи були осередками, навколо яких формувалася соціальна сфера сільських і міських населених пунктів (школи, дитсадки, лікарні, їдальні, магазини, будинки побуту, гуртожитки, житлові будинки).

На сьогодні економічна система взаємовідносин між виробниками сировини і виробниками цукру практично припинила діяльність. Більша частка зі 192-х цукрових заводів України, загальна потужність яких становила понад 500 тис. т переробки цукрових буряків за добу та забезпечувала понад 1,5 млн робочих місць, припинила працювати, а якщо і працює, то не більше місяця на рік. У 2012 р. цукрові буряки в Україні переробляли 63 цукрових заводи, у 2013 р. – 38. У 2014 р. – 48 цукрових заводів. У 2016 р. працювало 42 цукрових заводи.

Зменшення кількості цукрових буряків звичайно вплинуло на те, що протягом останніх років обсяг вирощування цукрового буряка значно скоротився [6].

Динаміку показників виробництва цукрових буряків в Україні за 2005–2016 рр. наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Динаміка показників виробництва цукрових буряків в Україні за 2005–2016 рр.

Рік	Посівна площа, тис. га	Урожайність, т/га	Валовий збір, тис. т
2005	652	24,8	15468
2006	815	28,5	22421
2007	610	29,4	16978
2008	380	35,6	13438
2009	322	31,5	10068
2010	501	27,9	13749
2011	532	36,3	18740
2012	458	41,1	18439
2013	280	39,9	10789
2014	331	47,7	15734
2015	237	43,6	10331
2016	292	48,2	14011
2016 р. у % до 2005 р.	44,8	194,4	90,6

Дані табл. 1 свідчать, що протягом останніх десяти років площа посіву цукрових буряків в Україні зазнає значних коливань. Починаючи з 2005 р. і по 2009 р. відбувається поступове скорочення площ посіву до 322 тис. га. Наступні два роки характеризуються зростанням площ посіву, проте з 2012 р. знову спостерігається їх зменшення. Починаючи з 2015 р. розміри збільшились.

Щодо валового збору, то його обсяг прямо залежить від площі посіву і характеризується пропорційними коливаннями.

Важливим фактором у ефективній роботі цукрової галузі є матеріально-технічна база. На сьогодні вона представлена застарілими, технічно спрацьованими заводами, які потребують реконструкції та переоснащення. Так, в Україні з 192 цукрових заводів 124 заводи побудовані в період з 1860 по 1900 рр., 24 заводи побудовано в період з 1901 по 1940 рр., а найновіші 44 заводи – в 1941–1996 рр. [8].

Більшість цукрових заводів України мають застаріле обладнання. На таких заводах затрати на переробку цукрових буряків та виробництво цукру значно вищі, ніж в інших країнах – виробниках цукру.

Через зниження рентабельності та зростання собівартості виробництва цукру, проблеми з сировиною, зменшення посівних площ цукрових буряків, застарілу нормативно-технічну базу та капіталоємність виробництва склалася ситуація, за якої збиткові цукрові заводи не мають можливості підвищити ціну на цукрові буряки, яка б забезпечила сільськогосподарським виробникам достатню прибутковість вирощування цукрової сировини. Виходом із цієї ситуації може бути зниження собівартості вирощування цукрових буряків у сільськогосподарських виробників, що проблематично за умов значного зростання цін на технічні засоби, нафтопродукти, мінеральні добрива та інші матеріальні ресурси.

З огляду на це, перед менеджментом цукрових заводів постає завдання щодо розробки програми подолання кризових чинників та забезпечення ефективності функціонування підприємств.

Серед найперспективніших заходів, слід зазначити такі:

1) негайне проведення інвентаризації та оцінки ефективності використання існуючих активів; часто у власності цукрових заводів перебувають непрофільні активи, котрі підвищують затрати підприємств на їхнє утримання, водночас на балансі можуть бути високоприбуткові структурні одиниці. Вкрай важливим є впровадження безвідходних та маловідходних технологій. Наприклад, можливим є встановлення обладнання з виробництва жому, який використовується для кормів худобі; виробництва харчового пектину, мелясу, що служить сировиною для виробництва етилового спирту, дріжджів тощо;

2) модернізація існуючого обладнання та впровадження нових прогресивних технологій виробництва цукру, що забезпечить можливість переходу цукрових заводів до суміжного виробництва білого цукру, біоетанолу та біогазу, що у свою чергу дозволить скоротити нові ринки збуту;

3) проходження міжнародної сертифікації з метою нарощування експортного потенціалу та виходу на нові ринки збуту. Наразі Україна експортує цукор-сирець до 20 країн. Це переважно країни СНД та Близького Сходу. Ситуація, що складається сьогодні, може призвести до обмеження експорту цукру до РФ, тому необхідно розглядати можливості поставок цього продукту до європейських країн;

4) удосконалення організації виробництва та технологічного процесу, що надасть змогу скоротити простої, втрати цукру у виробництві, зменшити різницю між цукристістю буряків та виходом цукру. Тільки зростання виходу цукру з буряку на 1 % надасть змогу зменшити собівартість 1 т продукції на 7,4 % [3];

5) реалізація заходів щодо зменшення витрат палива у виробництві цукру, використання резервних та альтернативних видів палива, що забезпечить зниження собівартості продукції тощо;

6) проведення низки державних заходів, а саме: формування системи фінансової підтримки у формі надання пільгових кредитів, зменшення та відстрочки платежів за оренду землі, розвиток лізингових програм, надання державних гарантій під кредити, підтримка взаємовідносин з іноземними кредиторами, обмеження використання цукрових замінників.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Ляліна Н. С.

Література: 1. Валявський С. М., Прудка Є. А. Тенденції світового ринку цукру та перспективи розширення експортних можливостей України. *Ефективна економіка.* 2014. № 11. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3578. **2.** Доронін А. В. Ефективність виробництва цукрових буряків та цукру в Україні. *Сталий розвиток економіки.* 2013. № 20. С. 51–55. **3.** Ємцев В. І. Моніторинг стану та розвитку конкурентоспроможності підприємства цукробурякового комплексу України. URL: http://eir.pstu.edu/handel/123456789/1493. **4.** Костенко П. І. Управління бурякоцукровим виробництвом в умовах регулювання ринку цукру. *Цукор.* 2002. № 6. С. 18. **5.** Лугінін О. С. Статистика: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2007. 608 с. **6.** Месель-Веселяк В. Я., Ярчук М. М. Організаційно-економічне удосконалення роботи цукробурякового підкомплексу України. *Економіка АПК.* 2013. № 2. С. 3–9. **7.** Саблук П. Т., Коденська М. Ю., Власов В. І. та ін. Цукробурякове виробництво України: проблеми відродження, перспективи розвитку: монографія/за ред. акад. П. Т. Саблука, проф. М. Ю. Коденської. Київ: ННЦІАЕ, 2007. 390 с. **8.** Про законодавче забезпечення розвитку бурякоцукрового комплексу в Україні та заходи щодо його покращення. Київ: Парламентське вид-во, 2005. 144 с.

ПОНЯТТЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 005.35

Пацьора О. М.

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

Анотація. *У статті розглянуто поняття «корпоративна соціальна відповідальність», розкрито класифікацію підходів до розуміння корпоративної соціальної відповідальності підприємства. Визначено основні напрямки впровадження корпоративної соціальної відповідальності на підприємстві.*

Ключові слова: *підприємство, корпоративна соціальна відповідальність, соціальна відповідальність.*

Аннотация. *В статье рассмотрено понятие «корпоративная социальная ответственность», раскрыта классификация подходов к пониманию корпоративной социальной ответственности предприятия. Определены основные направления внедрения корпоративной социальной ответственности на предприятии.*

Ключевые слова: *предприятие, корпоративная социальная ответственность, социальная ответственности.*

Annotation. *The article considers the concept of "corporate social responsibility", the classification of approaches to understanding corporate social responsibility of an enterprise is disclosed. The main directions of introducing corporate social responsibility in the enterprise are determined.*

Keywords: *enterprise, corporate social responsibility, social responsibility.*

У сучасних умовах вирішальну роль відіграє соціальна відповідальність підприємства. У міру розвитку виробництва, науково-технічного прогресу, урбанізації життя виникають і загострюються нові, надзвичайно складні проблеми: екологічні, соціально-економічні, технічні, інформаційні, культурологічні тощо. Але їхнє рішення значною мірою визначається діяльністю сучасних підприємств, їхньою відповідальністю перед суспільством і майбутнім. Ось чому проблема корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) сьогодні стає центральною проблемою менеджменту. Її вирішення в економічному, науково-технічному, соціально-політичному ракурсі хвилює багатьох представників політики, науки, бізнесу та менеджменту.

Питання в галузі корпоративної соціальної відповідальності досліджувалися такими зарубіжними і вітчизняними вченими, як: А. Керолл, Т. Роулі, С. Берман, Д. Зігель, С. Веддок, С. К. Василик, О. В. Майстренко, Т. С. Смовженко, А. Я. Кузнєцова, Л. Волошок, В. Воробей та інші.

Метою статті є аналіз існуючих світових і вітчизняних підходів до визначення поняття корпоративної соціальної відповідальності, а також обґрунтування практичного значення впливу корпоративної соціальної відповідальності на ефективну взаємодію підприємства з різними суб'єктами діяльності.

Поняття «корпоративна соціальна відповідальність» сформувалося в світі порівняно недавно, близько 40 років тому [1, с. 17]. У численних дослідженнях і в практичній діяльності різних корпоративних структур на сьогодні існує значна кількість різних трактувань і понять, та досі немає однозначного трактування. У широкому сенсі – це вплив бізнесу на суспільство. Організації, які оперують у галузі корпоративної соціальної відповідальності, визначають дане поняття по-різному (табл. 1).

Таблиця 1

Аналіз поняття «корпоративна соціальна відповідальність»

Визначення	Ключове слово	Джерело
1	2	3
Відповідальне ставлення будь-якої компанії до свого продукту або послуги, до споживачів, працівників, партнерів; активна соціальна позиція компанії, що полягає в гармонійному співіснуванні, взаємодії та постійному діалозі із суспільством, участі у вирішенні найгостріших соціальних проблем	Ставлення	Форум соціально відповідального бізнесу (Україна) [2]
Концепція залучення соціальних і екологічних напрямків у діяльність бізнесу на засадах добровільності та взаємодії між усіма зацікавленими сторонами	Концепція	Європейський Альянс корпоративної соціальної відповідальності [3]

© Пацьора О. М., 2017

Закінчення табл. 1

1	2	3
Це добровільна ініціатива ділових кіл, яка стосується діяльності, що перевищує просту вимогу дотримання букви закону	Ініціатива ділових кіл	Міжнародна організація праці [4]
Добровільна ініціатива власника компанії або засновників організації з розробки і реалізації певних соціально-спрямованих, неприбуткових заходів, що мають на меті якісне покращення зовнішнього для компанії або організації середовища	Ініціатива власника	Конфедерація роботодавців України [5]
Це концепція, за якою організації враховують інтереси суспільства, беручи на себе відповідальність за вплив усіх сфер своєї діяльності на споживачів, постачальників, працівників, акціонерів, громаду та навколишнє середовище	Концепція	«Зелена книга» ЄС [6]

Відсутність єдиного розуміння змісту і сутності КСВ призводила до вільного трактування терміну, що з одного боку дозволяло компаніям називати заходами з КСВ досить широке коло дій, що не мають до неї жодного відношення (наприклад, рекламні заходи), а з іншого – не сприяло проведенню системних досліджень з КСВ [7].

Відтак, згідно із найпоширенішим визначенням, КСВ – це концепція, в рамках якої компанії на добровільній основі інтегрують соціальну та екологічну політику в бізнес-операції та їх взаємини з усім колом пов'язаних з компанією організацій і людей.

Сьогодні концепцію корпоративної соціальної відповідальності прагнуть інтегрувати у свою діяльність багато великих українських компаній і підприємств. Але, як було зазначено, в сучасних умовах існує широка розбіжність поглядів і відсутність загальної логічної бази в трактуванні і розумінні корпоративної соціальної відповідальності. Своєрідним ядром слугує концепція, висунута А. Кероллом [8], згідно з якою головним критерієм розподілу виступає рівень сприйняття власниками і керівниками ідеї соціальної відповідальності підприємства. При цьому виокремлюють три підходи до розуміння корпоративної соціальної відповідальності (рис. 1).

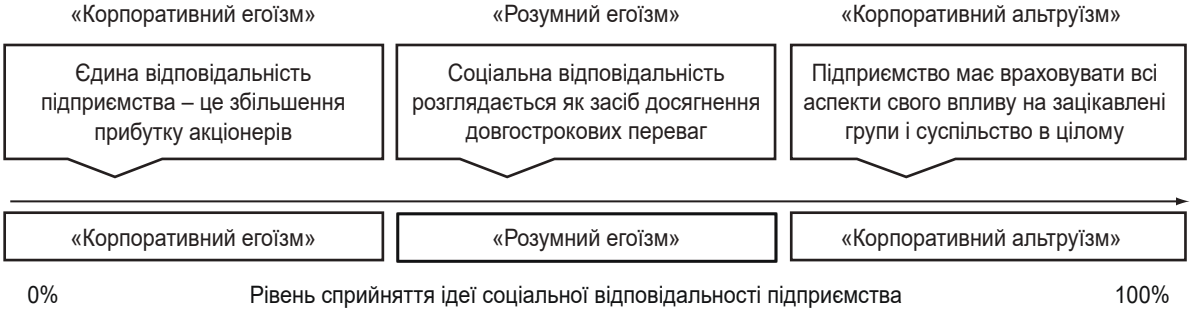

Рис. 1. **Класифікація підходів до розуміння корпоративної соціальної відповідальності підприємства** [3]

У поняття корпоративної соціальної відповідальності традиційно включають: відповідальність у взаєминах з партнерами; відповідальність по відношенню до споживачів; відповідальну політику щодо працівників; екологічну відповідальність; відповідальність компанії перед суспільством в цілому.

Соціально відповідальний бізнес у своїх стратегічних цілях має бути насамперед зорієнтований на програми соціальних інвестицій у персонал і тільки після їх реалізації – на розв'язання екологічних і загальнолюдських проблем.

Соціальна відповідальність бізнесу має багаторівневий характер [8]:

1. Базовий рівень соціальної відповідальності бізнесу передбачає виконання наступних зобов'язань: своєчасна оплата податків, виплата заробітної плати, по можливості – надання нових робочих місць (розширення робочого штату).

2. Другий рівень соціальної відповідальності бізнесу передбачає забезпечення працівників адекватними умовами не лише для роботи, але й для життя: підвищення рівня кваліфікації працівників, профілактичне лікування, будівництво житла, розвиток соціальної сфери. Такий тип соціальної відповідальності бізнесу було умовно названо «корпоративною відповідальністю».

3. Третій (найвищий) рівень соціальної відповідальності бізнесу передбачає благодійну діяльність.

Для реалізації стратегії КСВ на підприємстві власникам необхідно здійснювати соціальні витрати. Аналіз існуючих напрямків і практики корпоративної соціальної відповідальності, а також механізмів взаємодії компаній із зацікавленими сторонами дозволяє реалізувати перехід від «соціальних витрат» до «соціальних інвестицій». Осно-

вними напрямками соціальних інвестицій найчастіше бувають: допомога дитячим установам; підтримка освіти; підтримка установ науки, культури, мистецтва; підтримка установ охорони здоров'я; підтримка розвитку спорту; підтримка ветеранів та інвалідів; розвиток соціальної інфраструктури, реалізація соціальних програм; підтримка молодіжних ініціатив; сприяння реформі житлово-комунальної системи; підтримка малого бізнесу; підтримка транспортної інфраструктури; фінансування заходів, пов'язаних із відзначенням загальнонаціональних, професійних, регіональних і місцевих свят; підтримка і реалізація програм і заходів, спрямованих на зміцнення престижу і ролі сім'ї в суспільстві та державі, захист материнства, дитинства, батьківства; підтримка релігійних організацій. Отже, для впровадження КСВ необхідно здійснювати пошук коштів на соціальні інвестиції у вищезазначені напрями, що дозволить підприємствам розвивати корпоративно соціальний бізнес.

Відтак, сьогодні не існує єдиної методики впровадження корпоративної соціальної відповідальності насамперед через відсутність єдиного його визначення. Хоча всі підходи схожі в одному: корпоративна соціальна відповідальність – це відповідальність компанії перед усіма людьми та організаціями, з якими вона стикається. Тому подальші дослідження мають бути спрямовані на розробку методики впровадження КВС для усіх підприємств незалежно від рівня його розвитку та галузі.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Немашкало К. Р.

Література: 1. Business for Social Responsibility/Overview of Corporate Social Responsibility. Geneva, 2003. P. 18. **2.** Форум соціально відповідального бізнесу. URL: http://svb.org.ua/. **3.** Лазоренко О., Колишко Р. Посібник із КСВ. Базова інформація з корпоративної соціальної відповідальності. Київ: Енергія, 2011. 96 с. **4.** Міжнародна організація праці. URL: http://www.ilo.org.ua/Pages/default.aspx. **5.** Конфедерація роботодавців України. URL: http://www.confeu.org/ua/home.html. **6.** Визначення: корпоративна соціальна відповідальність. URL: http://csrgender.org.ua/discrimination/53-zagalna-informaciya-pro-ksv-ta-ender.html. **7.** Василик С. К., Майстренко О. В. Відносини з персоналом як пріоритетна сфера корпоративної соціальної відповідальності // Modern Problems of the Economy of Development in the Context of the World Transformation Alchanges: monograph. Opole: The Academy of Management and Administration in Opole, 2013. P. 49–61. **8.** Корпоративная социальная ответственность. URL: http://undp.by/ru/undp/gcompact/res/.

УПРАВЛІННЯ ЛІКВІДНІСТЮ КОМЕРЦІЙНИХ БАНКІВ З УРАХУВАННЯМ ФАЗ ЕКОНОМІЧНОГО ЦИКЛУ

УДК 330.33.01

Петренко Є. І.

Студент 4 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто основні принципи управління ліквідністю банку з урахуванням основних фаз циклів економіки. Обґрунтовано особливості підтримання банківської ліквідності в різних фазах економічного циклу.*

Ключові слова: *ризик, нормативи ліквідності, методи управління ліквідністю, банківська система.*

Аннотация. *В статье рассмотрены основные принципы управления ликвидностью банка с учетом основных фаз циклов экономики. Обоснованы особенности поддержания банковской ликвидности в разных фазах экономического цикла.*

© Петренко Є. І., 2017

Ключевые слова: *риск, нормативы ликвидности, методы управления ликвидностью, банковская система.*

Annotation. *The article considers the main principles of liquidity management of the bank taking into account the main phases of the cycles of the economy. The specifics of maintaining bank liquidity in different phases of the business cycle are substantiated.*

Keywords: *risk, liquidity ratios, liquidity management methods, banking system.*

Розвиток ринкової економічної системи завжди має циклічний характер, що виявляється в чергуванні періодів економічного зростання, піку ділової активності, її спаду, депресії. Зміни, які спостерігаються при цьому в економічній системі, призводять до необхідності коригування стратегії і тактики менеджменту як на макро-, так і на мікрорівні. У першому випадку це стає причиною значних зрушень у державній економічній політиці, а в іншому – викликає у господарюючих суб'єктів необхідність використовувати додаткові інструменти і важелі для зміцнення або стабілізації позицій фірми на ринку. У зв'язку з цим виникає необхідність визначення чіткого переліку таких інструментів, а також моменту, коли їх використання буде найбільш доцільним і ефективним.

Банківська діяльність, як і будь-яка інша діяльність комерційної організації, пов'язана з великим числом ризиків. Особливо це актуально для української економіки, в якій традиційні для світової практики банкінгу ризики (кредитний, валютний, процентний тощо) доповнюються специфічними ризиками, які викликані особливостями ведення бізнесу в нашій країні. При цьому традиційно одним із найбільш актуальних для українських банків є ризик ліквідності, який полягає в нездатності своєчасно і вповні виконати зобов'язання перед кредиторами та вкладниками. Для зменшення цього ризику банки застосовують різні методи і моделі управління ліквідністю. Проте ті ж самі моделі та методи можуть бути дієвими на етапі економічного зростання і бути абсолютно непридатними в періоди економічного спаду і депресії.

Проблема управління ліквідністю комерційного банку досліджувалась у роботах багатьох учених. Серед вітчизняних науковців слід відзначити імена Г. Н. Вишневської [1], Д. А. Чічуленкова [2], М. А. Поморіна [3], А. Г. Саркісянца [4], Ю. Б. Левіна [5], Д. М. Ахметової, В. В. Недоспасова, В. В. Іванова та інших. Однак ученими недостатньо приділяється уваги визначенню відмінних рис управління банківською ліквідністю на різних етапах ділового циклу, що призводить до необхідності зміни і доповнення існуючих концепцій і підходів.

Метою даної статті є розгляд питань управління ліквідністю банку з урахуванням фаз ділового циклу. Для досягнення поставленої мети необхідно проаналізувати кожну фазу економічного циклу і визначити набір базових інструментів управління ліквідністю банку.

Початкова фаза ділового циклу, іменована підйомом в економіці, характеризується зростанням споживчих витрат і збільшенням сукупного попиту. Це приводить до зростання обсягів виробництва і збільшення реального ВВП, підвищення попиту на робочу силу і скорочення безробіття. Зростає попит також на сировинні матеріали та інші матеріальні ресурси, що використовуються для виробництва, що в підсумку відбивається на збільшенні сукупного обсягу інвестицій. Зростання інвестицій стимулює ще більше збільшення обсягів виробництва, і цей процес триває до моменту, поки економічні умови не призведуть до того, що нарощувати обсяги інвестицій стане не настільки рентабельним [4].

Банки і їхня ліквідність відіграють важливу роль на всіх фазах економічного циклу. Особливо яскраво вона виявляється на етапі пожвавлення ділової активності, коли економічна система тільки пережила спад і долає наслідки минулої кризи. У такий період велика частина банків засновує політику управління ліквідністю переважно на активних операціях, що дає можливість задати банку позитивний вектор зростання і розвитку на майбутнє. На етапі посткризового відновлення підприємства можуть відчувати гострий брак коштів для розвитку, при тому що ефект від інвестицій в їхній оборотний і основний капітал може бути досить високим. У зв'язку з цим у банків відкривається можливість забезпечення сталого припливу ліквідності. З урахуванням збереження високого ступеня ризику довгострокового розміщення коштів на етапі посткризового відновлення економіки доцільно використовувати такі інструменти управління ліквідністю, термін погашення яких не буде перевищувати 6–12 місяців. Такий приплив дозволяє забезпечити природне і постійне надходження грошових ресурсів від позичальників у майбутньому до моменту, коли економіка не вступить у фазу стійкого економічного зростання.

На етапі посткризового відновлення економіки в банках нерідко спостерігається надлишок ліквідності. Така ситуація менш небезпечна, ніж недолік ліквідності, проте і вона може привести до ряду негативних наслідків. У зв'язку з цим дієвим інструментом усунення надлишку ліквідності може стати зниження кредитних ставок або їх диференціація залежно від сум і термінів кредитування. Це надасть можливість залучити додаткові кредитні активи, ступінь ліквідності і ризик за якими будуть перебувати в межах допустимої норми. До таких активів можна віднести міжбанківські і комерційні кредити з терміном погашення до 30 днів, векселі від першокласних векселедавців з терміном погашення не більше календарного місяця, державні та муніципальні цінні папери з ринковим котируванням, а також корпоративні інвестиційні папери [3].

У випадках, коли основні макроекономічні показники в середньостроковому періоді змінюються позитивно, можна говорити про економічне зростання. У цей період використання активних стратегій управління банківською ліквідністю може приносити найбільший ефект, причому як для кожного окремого банку, так і для всієї національної економіки. Йдеться про можливість значного розширення спектра активних операцій, чому, згідно з концепцією мультиплікатора-акселератора, сприяють зростання темпів виробництва і підвищення сукупного попиту [5]. У зв'язку з цим банкам доцільно звернути увагу на довгострокові інструменти управління ліквідністю, які дозволять забезпечити стійкий приплив коштів у майбутньому.

Формування портфеля довгострокових активів в якості інструменту управління ліквідністю має здійснюватися на підставі суворої диверсифікації. Це вимагає проведення обов'язкової класифікації наданих кредитів за ризиками і термінами, а також приведення їх у відповідність з довгостроковими зобов'язаннями банку.

Бум ділової та інвестиційної активності часто стає причиною значного зниження прибутковості вкладень, що призводить до суттєвого спаду темпів приросту обсягів виробництва і сукупного попиту. Основні макроекономічні показники демонструють загасаючу динаміку, наслідком чого стає уповільнення швидкості обігу активів і зниження їхньої прибутковості. В економіці починається рецесія, яка спочатку практично непомітна, проте вже незабаром стає причиною збільшення безробіття і зниження темпів приросту ВВП [3].

Коли економіка перебуває на стадії рецесії, спостерігається негативна динаміка основних індикаторів, позичальники починають відчувати проблеми з реалізацією товарів, що часто призводить до прострочення платежів по кредитам. Внаслідок цього ті банки, що активно використовували стратегію управління ліквідністю за рахунок надання короткострокових позик, починають відчувати гостру нестачу ліквідності та несуть великі збитки.

Фінансова нестабільність, викликана падінням інвестиційної активності і попиту, при недостатній або неправильній політиці з боку економічних регуляторів може призвести до початку депресії, підсумком якої найчастіше є економічна або фінансова криза. Криза зазвичай характеризується негативною динамікою основних макроекономічних показників, падіння яких може бути як поступовим (1–2 роки), так і практично миттєвим (1–2 місяці); наслідки кризи позначаються на темпах економічного розвитку протягом ще більшого періоду, протягом якого макроекономічні індикатори та ступінь їхньої тяжкості залежать від своєчасності та ефективності проведеної антикризової політики.

У цей період у банках часто вживаються також заходи щодо запобігання криз та банкрутства. Якщо в період нормальної діяльності при регулюванні рівня ліквідності банки спираються на управління активами, то з настанням нестабільності і кризи увага менеджерів перемикається на ті можливості, які відкриваються при більш ефективному управлінні пасивами і зобов'язаннями банку. Банк може виступати в якості позичальника у великих банків (або центрального банку), емітентом боргових зобов'язань тощо. Всі ці методи знайшли відображення в рамках теорії управління пасивами, яка передбачає використання зовнішніх джерел запозичення для мобілізації грошових коштів. Їх залучення буде тим вигіднішe, чим вище репутація банку в діловому світі, а також від розвиненості механізму міжбанківського кредитування.

Відтак, розглянуті концепції дають можливість зробити висновок про необхідність збалансованого управління активами і пасивами банку з метою забезпечення стійкого рівня ліквідності. Це дає можливість виконувати вимоги вкладників навіть в періоди нестабільності, при цьому неістотно знижуючи рентабельність діяльності банку.

Отже, для точного визначення стратегії управління ліквідністю необхідно здійснювати постійний моніторинг фінансового стану економіки в цілому і кожного позичальника зокрема і при негативній динаміці основних індикаторів скоротити темпи кредитування.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мішин О. Ю.

Література: 1. Вишневська Г. Н., Ахметова Д. М. Ліквідність і платоспроможність банку. *Аудит і фінансовий аналіз.* 2008. № 4. С. 139–169. **2.** Чічуленков Д. А. Особливості управління портфелем банківських активів. *Фінанси і кредит.* 2009. № 12. С. 41–46. **3.** Поморіна М. А. Концепція стратегічного фінансового управління. *Управління в кредитній організації.* 2010. № 1. С. 63–66. **4.** Саркисянц А. Г. Аналіз ліквідності і рейтингування банків. *Аудитор.* 2011. № 10. С. 45–51. **5.** Левіна Ю. Б. Банківська ліквідність: сутність, аналіз, управління. Київ: ЕКОН-Інформ, 2001. 164 с.

ОРГАНІЗАЦІЯ СУДОВО-БУХГАЛТЕРСЬКОЇ ЕКСПЕРТИЗИ ЯК СКЛАДОВОЇ ЕКОНОМІЧНОГО КОНТРОЛЮ

УДК 340.6:657

Плутенко К. С.

Магістрант 2-го року навчання
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *В результаті дослідження розроблено рекомендації щодо вдосконалення процесу проведення судово-бухгалтерської експертизи як складової економічного контролю.*

Ключові слова: *судово-бухгалтерська експертиза, експерт-бухгалтер, економічний контроль, бухгалтерський облік, висновок експерта-бухгалтера.*

Аннотация. *В результате исследования разработаны рекомендации по совершенствованию процесса проведения судебно-бухгалтерской экспертизы как составляющей экономического контроля.*

Ключевые слова: *судебно-бухгалтерская экспертиза, эксперт-бухгалтер, экономический контроль, бухгалтерский учет, заключение эксперта-бухгалтера.*

Annotation. *As a result of the study, recommendations were developed to improve the process of forensic accounting as part of economic control.*

Keywords: *forensic accounting expertise, expert-accountant, economic control, accounting, expert accountant's opinion.*

Економічна система України зазнає постійних змін. Такі зміни спонукають до ускладнення процесу ведення господарської діяльності на основі чого зростає кількість порушень у сфері господарювання. Це в свою чергу призводить до посилення та вдосконалення економічного контролю, що існує в нашій країні. Важливою складовою такого контролю є судово-бухгалтерська експертиза, яка виступає самостійним джерелом доказів. У ході її здійснення досить вагомим фактором є організація роботи судово-бухгалтерським експертом. Раціональна організація процесу експертизи забезпечить правильне та своєчасне вирішення її завдань. В сучасних економічних умовах питання, пов'язані зі станом СБЕ, її проблемами та шляхами їх вирішення, а також розвитком такої сфери діяльності в подальшому є предметом детального економічного дослідження, саме ці аспекти і обумовлюють актуальність обраної теми.

Вагомий внесок у розгляд проблем організації СБЕ є дослідження таких українських і закордонних учених, як: М. Т. Білуха, Г. Г. Мумінова-Савіна, В. С. Рудницький, В. Д. Понікаров, Б. Ф. Усач, М. Ф. Базась, А. М. Ужва, І. А. Панченко та інші. Проте проблема проведення судово-бухгалтерської експертизи як складової економічного контролю не достатньо досліджена на сьогодні.

Мета даного дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні організації судово-бухгалтерської експертизи як складової економічного контролю.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання: розглянути сучасні погляди на визначення поняття «судово-бухгалтерська експертиза»; визначити мету та завдання проведення судово-бухгалтерської експертизи як складової економічного контролю та надати власне визначення поняття «судово-бухгалтерська експертиза».

Досить часто виникає необхідність у розгляді певних питань, що вимагають спеціальних знань у різних сферах. Найповніших знань потребують питання з бухгалтерського обліку. Економічні злочини з використанням знань бухгалтерського обліку потребують значних зусиль та високопрофесійного фахівця у їх доведенні за допомогою проведення судово-бухгалтерської експертизи.

М. Т. Білуха вказує, що «економічний контроль – це система конкретних заходів, спрямованих на раціональне господарювання підприємців з різними формами власності в умовах ринкових відносин».

Складовими елементами економічного контролю є контрольні перевірки, аудит, ревізії та судово-бухгалтерські експертизи (рис. 1), які досліджують один і той самий предмет – фінансово-господарську діяльність підприємств та організацій, користуючись прийомами та процедурами економічного контролю.

Існують різні погляди щодо тлумачення поняття «судово-бухгалтерська експертиза» як складової економічного контролю (табл. 1).

© Плутенко К. С., 2017

Рис. 1. **Складові економічного контролю** (запропоновано автором)

Таблиця 1

Визначення поняття «судово-бухгалтерська експертиза»

Автор	Визначення	Коментар
Бугай Н. [1, с. 65]	Дослідницький процес у пошуках істини в господарських правовідносинах з метою виявлення правопорушення правоохоронними органами	Розглядає СБЕ як дослідницький процес, метою якого є виявлення правопорушень
Бутинець Ф. Ф.	Процесуальна форма, яка полягає у вивченні експертом-бухгалтером матеріалів справи в межах його спеціальних знань на завдання слідчого або суду з метою встановлення фактичних обставин кримінальної або цивільної справи і надання експертного виведення	Поняття СБЕ висвітлено в значенні процесуальної форми, яка має на меті встановлення фактичних обставин справи та надання висновку
Михальчишина Л. Г.	Процесуальна дія, яка полягає у вивченні експертом-бухгалтером на завдання слідчого або судді первинних документів з метою встановити фактичні дані й обставини, що мають значення для правильного вирішення справи	Розглядає СБЕ як процесуальну дію, яка має мету встановити фактичні дані та обставини справи
Понікаров В. Д., Кожушко О. В. [2, с. 159]	Дослідження фінансово-господарської діяльності суб'єкта господарювання, яке в межах чинного законодавства здійснюється особою, що володіє спеціальними знаннями в галузі економіки, з метою надання висновку щодо кола питань, які були поставлені органами дізнання, досудового слідства або суду	СБЕ бачать як дослідження метою проведення якого є надання висновку
Колісник О. П. [3, с. 258]	Процесуальна дія, що полягає у експертному дослідженні документів бухгалтерського, податкового обліку і звітності з метою формування та надання висновку стосовно питань, поставлених органами дізнання, досудового та судового слідства	СБЕ – процесуальна дія, яка проводиться з метою надання висновку

При визначенні поняття «судово-бухгалтерська експертиза» автори поділили свої погляди і визначають її як процесуальну дію та як дослідження (дослідницький процес), метою якого є переважно встановлення фактів справи та надання висновку експертом.

Аналіз спеціальної літератури надав змогу автору впевнитись, що на сьогодні не існує єдиного визначення поняття «судово-бухгалтерська експертиза», тому в роботі запропоноване власне визначення цього поняття, а саме: дослідження матеріалів справи економічного характеру, яке потребує спеціальних знань експерта для роз'яснення питань щодо фінансово-господарської діяльності суб'єкта господарювання. Дане поняття відрізняється від існуючих з урахуванням мети: перевірка та підтвердження (спростування) помилок даних бухгалтерського обліку суб'єкта господарювання.

Завдання судово-бухгалтерської експертизи визначені відповідно до Інструкції про призначення і проведення судових експертиз [4]. Це встановлення:

1) документальної обґрунтованості недостачі або надлишків товарно-матеріальних цінностей і коштів, періоду і місця їхнього утворення, а також розміру завданої матеріальної шкоди;

2) правильності документального оформлення операцій з приймання, зберігання, реалізації товарно-матеріальних цінностей і руху грошових коштів;

3) відповідності відображення в бухгалтерському обліку фінансово-господарських операцій вимогам чинних нормативних актів з бухгалтерського обліку і звітності;

4) кола осіб, на яких покладено обов'язок забезпечити дотримання вимоги нормативно-правових актів з бухгалтерського обліку і контролю;

5) документальної обґрунтованості списання сировини, матеріалів, готової продукції і товарів;

6) правильності визначення оподатковуваного прибутку (доходу) підприємств різних форм власності та вирахування розмірів податків;

7) документальної обґрунтованості вимог позивача і заперечень відповідача в частині, що стосується ціни позову (зустрічного позову);

8) недоліків в організації бухгалтерського обліку, які сприяли або могли сприяти спричиненню.

На думку автора, процес проведення судово-бухгалтерської експертизи не вповні «встигає» за технічним розвитком країни. Тому варто підвищити рівень комп'ютеризації здійснення судово-бухгалтерської експертизи.

З вищезазначеного можна зробити висновок, що трактування поняття судово-бухгалтерської експертизи різними дослідниками має як спільні, так і відмінні характеристики. На основі розглянутих досліджень було сформовано власне тлумачення поняття, яке дає змогу зрозуміти, що процес проведення судово-бухгалтерської експертизи потребує спеціальних професійних знань експерта-бухгалтера, що дасть змогу провести експертизу на належному рівні з ефективним виконанням поставлених завдань.

Проведення судово-бухгалтерської експертизи як складової економічного контролю зазнає значних реформ. В роботі розглянуто існуючі проблеми даного процесу та запропоновано шляхи їх вирішення відповідно з сучасними тенденціями, що також забезпечить ефективне виконання поставлених завдань та спростить роботу експерта.

Науковий керівник – канд. екон. наук, Калінкін Д. В.

Література: 1. Бугай Н. Судово-бухгалтерська експертиза як складова економічного контролю: сьогодення та майбутнє. *Соціально-економічні проблеми і держава.* 2014. Вип. 2 (11). С. 62–70. **2.** Поникаров В. Д., Кожушко О. В. Теоретические основы становления и развития судебно-экономической экспертизы в Украине. *Бизнес Информ.* 2011. № 2 (2). С. 158–160. **3.** Інструкція про призначення і проведення судових експертиз: затверджена Наказом Міністерства юстиції України від 08.10.1998 р. № 53/5 (зі змінами, внесеними згідно з Наказами Міністерства юстиції від 27.07.2015 р.). URL: http://zakon3.rada.gov.ua. **4.** Про судову експертизу: Закон України від 25.02.94 р. № 4038 (зі змінами від 06.12.2016 р.). URL: http://zakon2.rada.gov.ua. **5.** Про затвердження Порядку ведення Реєстру методик проведення судових експертиз: Наказ Міністерства юстиції України від 02.10.2008 р. № 1666/5. URL: http://www.zakon.rada.gov.ua. **6.** Рева Д. С. Сучасні проблеми розвитку судово-економічної експертизи та шляхи їх вирішення. *Управління розвитком.* 2011. № 2. С. 223–225.

ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ «УПРАВЛІННЯ КРЕДИТНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ БАНКУ»

УДК 336.71:336.77

Плюшкіна А. Л.

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

Анотація. *Розглянуто та узагальнено найбільш поширені підходи до трактування понять кредитного потенціалу банку та управління, встановлено системний зв'язок між ними. З використанням методу морфологічної декомпозиції визначено сутність управління кредитним потенціалом банку, що дозволило врахувати особливості його формування та використання.*

Ключові слова: *банк, кредитний потенціал, управління, морфологічна декомпозиція.*

Аннотация. *Рассмотрены и обобщены наиболее распространённые подходы к трактованию понятий кредитного потенциала банка и управления, установлена системная связь между ними. С использованием ме-*

© Плюшкіна А. Л., 2017

тода морфологической декомпозиции определена сущность управления кредитным потенциалом банка, что позволило учесть особенности его формирования и использования.

Ключевые слова: *банк, кредитный потенциал, управление, морфологическая декомпозиция.*

Annotation. *The most widespread approaches to the interpretation of the concepts of the bank's credit potential and management have been reviewed and summarized, and a systemic relationship between them has been established. Using the method of morphological decomposition, the essence of management of the bank's credit potential was determined, which allowed taking into account the peculiarities of its formation and use.*

Keywords: *bank, credit potential, management, morphological decomposition.*

Кредитний потенціал банку – ключовий елемент сучасної економіки, від обсягу і ефективності використання якого залежить рух коштів на ринку та їхня концентрація на найбільш важливих напрямах розвитку суспільства. Всебічне дослідження особливостей формування кредитного потенціалу вітчизняних банків в умовах нестійкої політичної, економічної та соціальної ситуації в країні можливе за наявності обґрунтованого теоретичного і методичного забезпечення. Формування загальної термінології дозволить проводити дослідження на єдиній методологічній основі, отже, дослідження сутності та специфіки управління кредитним потенціалом банку є необхідним та актуальним.

Дослідженню складових ресурсної бази банків присвячені наукові праці багатьох вітчизняних і зарубіжних учених: М. В. Корнєєва [1], А. Ю. Кравець [2], О. І. Омельченко [3], Ч. Дж. Вулфела [4], Б. Д. Гаврилишина [5], А. М. Лузина [6], У. В. Дрьомової [7], О. І. Лаврушина [8] та інших. Водночас науковці мають різні погляди щодо сутності, змісту та структури кредитного потенціалу банку. У зв'язку з цим погодженого розуміння категорії управління кредитним потенціалом банку не існує, що призводить до певних суперечностей.

Метою статті є теоретичне обґрунтування сутності управління кредитним потенціалом банку для забезпечення ефективного використання та реалізації ресурсної складової у банківській діяльності.

Управління кредитним потенціалом банку – складна економічна категорія, що потребує встановлення системного зв'язку між компонентами. Тому доцільно провести морфологічну декомпозицію визначення понять «кредитний потенціал» та «управління» для найповнішого її розкриття. На сьогодні в науковій літературі кредитний потенціал визначають неоднозначно та різнопланово, залежно від економічних умов і цілей досліджень. Найбільш поширені підходи до трактування кредитного потенціалу наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Визначення сутності поняття «кредитний потенціал»

Назва підходу	Автор і джерело	Визначення сутності поняття
Граничний	Корнєєв М. В. [1, с. 5]	Максимально можливий обсяг власних та залучених коштів, які банк може ефективно розмістити в позичкову заборгованість
	Кравець А. Ю. [2, с. 78]	Максимально можливий обсяг власних та залучених коштів банку (з урахуванням нематеріальних активів), який він може розмістити у заборгованість на принципах банківського кредитування, відкоригований на резерв ліквідності
	Омельченко О. І. [3, с. 309]	Максимально можлива величина кредитних ресурсів банку, що забезпечують реалізацію кредитної політики для максимізації економічного ефекту від здійснення кредитної діяльності з метою реалізації власних потреб і потреб суспільства
Результативний	Вулфел Ч. Дж. [4, с. 409]	Кредитні або інвестиційні можливості банку, які вимірюються його надлишковими резервами, які створюють основу для розширення розмірів позик і інвестицій
	Гаврилишин Б. Д. [5, с. 358]	Величина нової грошової маси, яку банки можуть випустити в обіг через надання позик
	Лузин А. М. [6, с. 24]	Сукупна здатність наявних економічних ресурсів провести такий обсяг банківських послуг, який дозволить максимізувати прибуток з необхідним рівнем їх надійності
Ресурсний	Дрьомова У. В. [7, с. 108]	Ресурси, що визначають можливості банківської установи щодо кредитування, формуються з урахуванням попиту на кредитні ресурси, наявності альтернативних напрямів фінансування, а також ресурсного потенціалу й формування необхідних резервів
	Лаврушин О. І. [8, с. 216]	Різниця між загальним розміром мобілізованих банком коштів за мінусом резерву ліквідності
	Рикова І. Н. [9, с. 14]	Сукупність ресурсів, що належать банку та визначають межі фінансових можливостей його функціонування
	Тагірбеков К. Р. [10, с. 191]	Сукупність грошових коштів та нематеріальних активів, якими володіє банк

Морфологічну декомпозицію визначення поняття за певними ознаками порівняння наведено у табл. 2.

Таблиця 2

Морфологічна декомпозиція визначення сутності поняття «кредитний потенціал»

Ознака порівняння	Структурний склад
Сутнісна складова	Обсяг власних і залучених коштів, обсяг власних і залучених коштів (з урахуванням нематеріальних активів), величина кредитних ресурсів, кредитні або інвестиційні можливості, величина нової грошової маси, сукупна здатність, ресурси (можливості), різниця, сукупність ресурсів, сукупність грошових коштів
Суб'єктна складова	Банк, банківська установа, економічні ресурси
Результативна складова	Ефективне розміщення у позичкову заборгованість, реалізація кредитної політики, максимізація економічного ефекту, реалізація потреб, розширення позик та інвестицій, максимізація прибутку, кредитування

Отже, на основі виявлених особливостей можна дійти висновку, що кредитний потенціал – це максимально можливий обсяг ресурсів банку, відкоригований на резерв ліквідності, що визначає його можливості щодо розширення позик та інвестицій для реалізації власних і суспільних потреб.

Наступним кроком визначення змісту управління кредитним потенціалом є розгляд поняття «управління». Існуючі підходи до його трактування наведено у табл. 3.

Таблиця 3

Визначення сутності поняття «управління»

Назва підходу	Автор і джерело	Визначення сутності поняття
Загальний	Бакуменко В. Д. [11, с. 107]	Організація та координація діяльності з використання ресурсів з метою досягнення бажаного результату
	Колпаков В. К. [12, с. 9]	Організація і реалізація цілеспрямованих впливів
	Солодка М. С. [13, с. 7]	Організація діяльності відповідно до вимог об'єктивних законів
Процесуальний	Гвішиані Д. М. [14, с. 24]	Процес діяльності для прийняття і реалізації управлінських рішень
	Тіхонов А. В. [15, с. 31]	Цілеспрямований вплив на об'єкт управління для зміни його стану або поведінки відповідно до змінюваних обставин
Суб'єктно-об'єктний	Атаманчук Г. В. [16, с. 18]	Цілеспрямована діяльність людини, за допомогою якої вона упорядковує і підкоряє своїм інтересам елементи зовнішнього середовища
	Нечаюк Л. І., Телеш Н. О. [17, с. 11]	Цілеспрямований вплив суб'єкта на об'єкт управління за допомогою певної системи методів і технічних засобів для досягнення мети
	Приживара С. В. [18, с. 120]	Вид діяльності, предметом якої є діяльність інших людей і метою якої є розвиток об'єкта управління
Функціональний	Лапуста М. Г. [19, с. 129]	Планування, організація, мотивація праці і контроль
	Мельтюхова Н. М. [20, с. 93]	Функція організованих систем (біологічних, соціальних, технічних), яка забезпечує реалізацію мети, підтримку режиму діяльності

Морфологічну декомпозицію поняття представлено у табл. 4.

Таблиця 4

Морфологічна декомпозиція визначення сутності поняття «управління»

Ознака порівняння	Структурний склад
Сутнісна складова	Організація та координація діяльності, організація та реалізація впливів, процес, діяльність, вплив, функція
Суб'єктна складова	Людина, організовані системи (біологічні, соціальні, технічні)
Результативна складова	Досягнення бажаного результату, прийняття і реалізація управлінських рішень, зміна стану або поведінки об'єкта, досягнення мети, розвиток об'єкта (структурних елементів), сталість, підтримка режиму діяльності

Отже, управління слід розглядати як процес розробки, прийняття та реалізації управлінських рішень для досягнення певної мети.

Відтак, з огляду на результати проведеної морфологічної декомпозиції, можна дійти висновку, що управління кредитним потенціалом банку – це процес розробки, прийняття та реалізації управлінських рішень, пов'язаних

із формуванням та ефективним використанням ресурсів банку, що визначають його можливості щодо розширення позик та інвестицій для реалізації власних і суспільних потреб. Запропоноване визначення можна використовувати у подальших дослідженнях питань, пов'язаних із визначенням структури кредитного потенціалу банку, аналізом його складових і факторів впливу.

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

Література: 1. Корнеев М. В. Управление кредитным потенциалом коммерческого банка: автореф. дисс. … канд. экон. наук: спец. 08.00.10 – финансы, деньги и кредит. Тула, 2011. 20 с. **2.** Кравець А. Ю. Економічна природа, сутність та зміст поняття кредитного потенціалу банку в умовах транзитивної економіки. *Вісник УАБС.* 2008. № 2 (25). С. 76–80. **3.** Омельченко О. І. Проблема несистемності підходів до трактування кредитної термінології. *Наука й економіка.* 2013. Вип. 4 (32). Том 2. С. 304–311. **4.** Вулфел Ч. Дж. Энциклопедия банковского дела и финансов. Самара: ИД «Федоров», 2008. 1584 с. **5.** Гаврилишин Б. Д., Мочерний С. В. Економічна енциклопедія. Київ: ВЦ «Академія», 2010. 952 с. **6.** Лузин А. М. Бюджетирование как инструмент управления экономическим потенциалом коммерческого банка: дисс. … канд. экон. наук: спец. 08.00.10 – финансы, деньги и кредит. Ярославль, 2011. 150 с. **7.** Дрьомова У. В. Проблемні аспекти формування та оцінки потенціалу розвитку банківського кредитування. *Вісник Севастопольського технічного університету.* 2011. № 37. С. 105–109. **8.** Деньги, кредит, банки: учебник/под ред. О. И. Лаврушина. М.: Финансы и статистика, 2008. 464 с. **9.** Рыкова И. Н., Фисенко Н. В. Кредитный потенциал коммерческого банка, его роль в деятельности банка и методология оценки. *Финансы и кредит.* 2011. № 25 (193). С. 10–20. **10.** Основы банковской деятельности/под ред. К. Р. Тагирбекова. М.: Изд-во «Весь мир», 2008. 720 с. **11.** Бакуменко В. Д. Теорія державного управління. Київ: Вид-во НАДУ, 2011. 646 с. **12.** Колпаков В. К., Кузьменко О. В. Адміністративне право України: підручник. Київ: Юрінком Інтер, 2009. 544 с. **13.** Солодкая М. С. Сущность управления и проблема управляемости. *Credo.* 2014. № 7. С. 7–9. **14.** Гвишиани Д. М. Организация и управление. М.: Реабилитация, 2010. 672 с. 15. Тихонов А. В. Социология управления. М.: Реабилитация, 2010. 472 с. **16.** Атаманчук Г. В. Теория государственного управления. М.: Изд-во «Омега-Л», 2014. 525 с. **17.** Нечаюк Л. І., Телеш Н. О. Готельно-ресторанний бізнес: менеджмент. Київ: ЦУЛ, 2009. 348 с. **18.** Приживара С. В. Управління як специфічний вид діяльності. *Державне будівництво.* 2016. № 1. С. 110–121. **19.** Словарь-справочник менеджера. М.: ИНФРА-М, 2007. 412 с. **20.** Мельтюхова Н. М. Управління. Київ: Вид-во НАДУ, 2014. 722 с.

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ГАЛУЗІ БУДІВЕЛЬНИХ МАТЕРІАЛІВ УКРАЇНИ

УДК 338.45:691:005.236.1(477)

Полтавець О. В.

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

Анотація. *У статті розглянуто стан ринку будівельних матеріалів України, проаналізовано показники фінансових результатів діяльності підприємств даної галузі і рівень їхньої рентабельності, виявлено проблеми діяльності і визначено шляхи підвищення її ефективності.*

Ключові слова: *будівельні матеріали, ефективність, фінансові результати до оподаткування, чистий прибуток (збиток), рентабельність (збитковість), підвищення ефективності.*

© Полтавець О. В., 2017

Аннотация. *В статье рассмотрено состояние рынка строительных материалов Украины, проанализированы показатели финансовых результатов деятельности предприятий данной отрасли и уровень их рентабельности, выявлены проблемы деятельности и определены пути повышения ее эффективности.*

Ключевые слова: *строительные материалы, эффективность, финансовые результаты до налогообложения, чистая прибыль (убыток), рентабельность (убыточность), повышение эффективности.*

Annotation. *The article examines the state of the construction materials market in Ukraine, analyzes the indicators of financial performance of enterprises of this industry and their profitability level, identifies the problems of activity and determines ways to improve its efficiency.*

Keywords: *construction materials, efficiency, financial results before taxation, net profit (loss), profitability (loss), increase in efficiency.*

Виробництво будівельних матеріалів займає одне з головних місць серед галузей за своєю важливістю і актуальністю. Ця галузь забезпечує наявність і якість ресурсів для промислового та соціального будівництва країни. Виробництво будівельних матеріалів України за останні роки пережило спад і тільки з 2015 р. почало виходити з кризи, тому дослідження проблем розвитку та пошук шляхів підвищення ефективності діяльності підприємств цієї галузі є актуальним питанням на даний час.

Дослідженням ефективності діяльності будівельного комплексу України займаються досить багато вчених, серед яких: В. Биба, В. І. Борейко, О. Козич, М. Назукін, В. Судак [1–5] та інші.

Метою роботи є дослідження проблем розвитку галузі будівельних матеріалів України і пошук шляхів підвищення її ефективності.

Виробництво будівельних матеріалів досить різноманітне, номенклатура охоплює продукцію від бетонних і залізобетонних конструкцій до фарб і шпалер. Дана галузь тісно пов'язана з будівельною, що займається зведенням і реконструкцією будівель різного призначення. Можна стверджувати, що саме вона створює попит на виробництво будівельних матеріалів, тому їх обсяги виробництва і реалізації залежать від стану будівництва і ремонтних робіт.

За даними Української служби статистики, будівельна галузь за останні роки перебувала у занепаді (рис. 1).

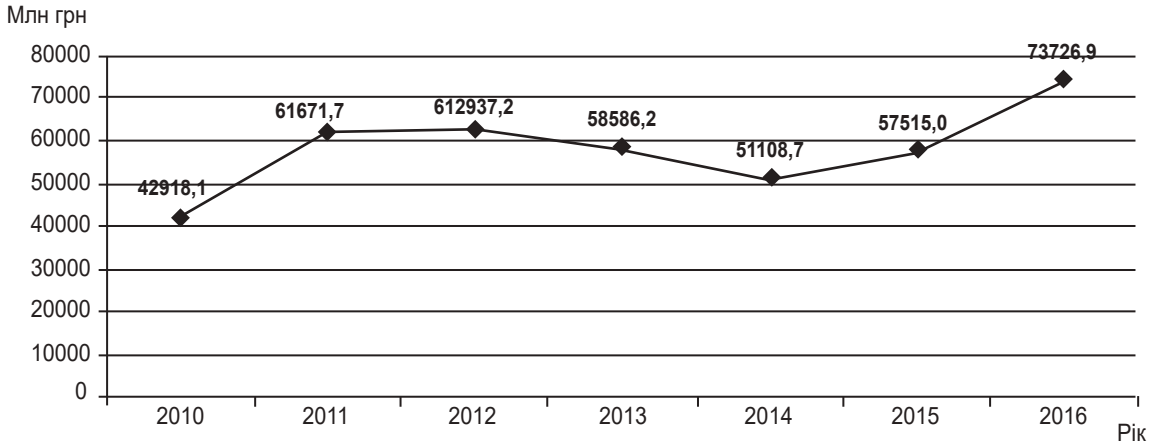

Рис. 1. **Обсяги виконаних будівельних робіт за 2010-2016 рр.** [6]

Як бачимо на рис. 1, починаючи з 2013 р. обсяги будівельних робіт в Україні почали зменшуватися, що пов'язано з економічною і політичною кризою в країні. Проте у 2015 р. будівельні роботи почали відновлюватися, і у 2016 р. обсяги зросли майже на 45 % порівняно з 2014 р. Також, за даними сайту, за період січень–серпень 2017 р. обсяги будівництва зросли на 25,4 % відносно такого ж періоду 2016 р.

Такі тенденції розвитку безпосередньо відобразилися на виробництві будівельних матеріалів. В табл. 1 наведено обсяги виробництва деякої продукції даної галузі в період 2011–2016 рр.

Згідно з табл. 1, з 2011 р. у виробництві будівельних матеріалів спостерігався спад. Обсяги виробництва блоків, цегли, збірних конструкцій починають зростати з 2015 р., а виробництво будівельних сумішей, цементу і фарб зростає тільки з 2016 р.

Згідно з результатами щомісячного аналітичного дослідження «Огляд розвитку будівельної галузі України» від PAU, ринок будматеріалів за перші 3 місяці 2016 р. зріс на 7,6 % порівняно з аналогічним періодом

2015 р., а за 9 місяців 2016 р. реалізація будматеріалів зросла на 25,3 % порівняно з аналогічним періодом 2015 р. [7]. А відтак, можна стверджувати, що виробництво будівельних матеріалів виходить з кризи і перебуває у стадії зростання.

Таблиця 1

Виробництво будівельних матеріалів у період 2011–2016 рр. [6]

Будівельні матеріали	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Блоки та цегла, тис. т	3332	3290	3038	3047	3357	3583
Елементи конструкцій збірні з цементу, бетону або каменю штучного, тис. т	5299	4891	4654	3942	4409	4901
Розчини бетонні, готові для використання, млн т	15,2	14,4	15,5	12,3	12,5	15,7
Суміші будівельні сухі, тис. т	1910	1953	1759	1601	1574	1796
Портландцемент, цемент глиноземистий, цемент безклінкерний шлаковий і цементи гідравлічні подібні, млн т	10,6	9,8	9,9	8,6	8,5	9,0
Фарби та лаки на основі поліефірів, акрилових і вінілових полімерів, у неводному середовищі; розчини, тис. т	109	102	92,8	79,6	57,2	65,6

Для аналізу ефективності діяльності підприємств з виробництва будівельних матеріалів розглянемо такі показники, як: фінансовий результат до оподаткування, чистий прибуток і рентабельність (табл. 2). Фінансовий результат до оподаткування, чистий прибуток наведено як сальдо, тобто різницю між прибутками та збитками підприємств. Якщо сальдо від'ємне – це говорить, що збитки суб'єктів господарювання даної галузі більші за прибутки.

Таблиця 2

Показники ефективності діяльності підприємств з виробництва будівельних матеріалів [6]

Діяльність	Рік	Кількість підприємств, один.	Фін. результати до оподаткування (сальдо), млн грн	Чистий прибуток (сальдо), млн грн	Рентабельність (збитковість) діяльності, %
Виробництво будівельних матеріалів із глини	2010	608	–80,3	–118,4	–2,6
	2011	565	59,2	6,4	0,1
	2012	509	90,1	46,3	0,9
	2013	582	288,7	202,9	3,8
	2014	520	–1543,6	–1598,8	–16,0
	2015	513	–1054,0	–1109,7	–6,7
Виробництво цементу, вапна та гіпсових сумішей	2010	99	–300,8	–395,0	–4,3
	2011	90	–33,0	–83,8	–0,8
	2012	85	–100,4	–174,4	–1,8
	2013	95	–127,1	–189,1	–2,0
	2014	70	–4972,9	–4828,2	–32,4
	2015	71	–5701,1	–5602,3	–28,3
Виготовлення виробів із бетону, гіпсу та цементу	2010	1531	–357,1	–453,7	–3,9
	2011	1491	259,5	125,1	0,9
	2012	1316	123,1	–20,0	–0,1
	2013	1528	68,7	–77,0	–0,5
	2014	1265	–1203,4	–1277,0	–8,1
	2015	1251	–930,9	–1055,8	–4,8
Виробництво будівельних металевих конструкцій і виробів	2010	1362	–21,6	–46,3	–1,0
	2011	1325	121,1	51,9	0,8
	2012	1045	22,5	–31,4	–0,5
	2013	1267	–89,3	–148,9	–1,9
	2014	1081	–690,5	–734,1	–9,9
	2015	1075	–934,9	–993,4	–10,6

Як показують результати діяльності підприємств із табл. 2, галузь будівельних матеріалів характеризується збитковістю за останні роки і зменшенням кількості суб'єктів на ринку. На це вказують від'ємні показники сальдо фінансових результатів до оподаткування і чистого прибутку (збитку). Проте слід зазначити, що у виробництві

матеріалів із глини і бетону (гіпсу, цементу) у 2015 р. сальдо зменшилось, що говорить про зниження суми збитків. У всіх інших наведених прикладах за цей період від'ємне сальдо збільшується, тобто збільшується частка збиткових підприємств. Незважаючи на збільшення суми збитків, ефективність діяльності покращується – рівень збитковості зменшується за всіма позиціями, окрім виробництва металевих конструкцій і виробів.

Втім, попри зменшення показника збитковості та збільшення обсягів виробництва, існує низка проблем, що не дозволяють підприємствам вийти на прибуток і позитивний показник рентабельності. Аналіз наукової літератури дозволив автору статті виокремити чинники, які обумовлюють низьку ефективність діяльності підприємств:

1) застаріле і зношене обладнання;

2) нестача кваліфікованих кадрів [6];

3) зростання цін на енергоносії, що призводить до підвищення собівартості продукції;

4) мала увага до техніки безпеки на виробництві;

5) нестача інвестицій на оновлення техніко-технологічної бази [5];

6) корупція і тіньові схеми при проведенні тендерів на постачання будівельних матеріалів для будівничих проектів [5];

7) відсутність державних програм підтримки підприємств даної галузі;

8) непристосованість деяких підприємств до виробництва продукції у зимовий період (наявність тільки полігонів для вуличних робіт і відсутність цехів);

9) ненадійність будівельних компаній, що збільшує дебіторську заборгованість і спричиняє виникнення безнадійних боргів;

10) втрата частки зовнішніх ринків збуту продукції;

11) низький попит на вітчизняні лаки та фарби, що спричинено застарілою думкою про кращу якість імпортних аналогів.

Зважаючи на те, що виробництво будівельних матеріалів забезпечує ресурсами всі будівельні компанії України, будь-які будівельні і ремонтні роботи, державі необхідно приділити більшу увагу пошуку і впровадженню шляхів підвищення ефективності функціонування підприємств цієї галузі.

За результатами проведених досліджень автором статті виділено першочергові шляхи підвищення ефективності діяльності підприємств з виробництва будівельних матеріалів:

1) розробка і впровадження державних програм з інвестиційної допомоги на технічне переозброєння підприємств;

2) зниження ставки кредитування для малих підприємств галузі;

3) впровадження програми прозорості і контролю у проведенні тендерів на виробництво матеріалів для будівельних проектів;

4) надання пільг і субсидій на відшкодування споживання енергії;

5) просування української продукції на ринку.

Зазначені шляхи дозволять знизити витрати підприємств і підвищити привабливість продукції вітчизняних виробників. Проте ці заходи потребують державної підтримки, великих коштів із бюджету на підтримку галузі, залучення юристів для розробки законодавчих актів, а також часу на виконання і пристосування підприємств до нововведень.

Отже, в роботі автором було проаналізовано стан ринку будівельних матеріалів України, розглянуто показники ефективності діяльності підприємств галузі, виявлено основні проблеми, які обумовлюють низьку ефективність підприємств, а також запропоновано шляхи подолання цих проблем і підвищення ефективності. У подальших дослідженнях автор зосередить свою увагу на дослідженні ефективності діяльності підприємств будівельних матеріалів у Харківській області.

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

Література: 1. Биба В. В., Гаташ В. С. Стан та перспективи розвитку будівельної галузі України. *Збірник наукових праць (галузеве машинобудування, будівництво)*. 2013. Вип. 4 (39). Том 2. С. 3–10. **2.** Борейко В. І, Притула М. Ю. Перспективи виробництва будівельних матеріалів в Україні. *Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону: фінансова політика та інвестиції.* 2011. Вип. XVII. № 4. С. 64–71. **3.** Козич О. М. Державне регулювання діяльності будівельної галузі України // Держава і ринок URL: http://www.kbuapa.kharkov.ua. **4.** Назукін М. Ю. Стан та перспективи розвитку підприємств з виробництва будівельних матеріалів. *Незалежний АУДИТОР.* 2013. Вип. № 5 (3). С. 82–87. **5.** Судак В. С. Проблеми будівельної

галузі України та реальні загрози її зникнення. URL: http://www.infobud.com.ua/. **6.** Державна служба статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/. **7.** Гребен І. Обзор рынка строительных материалов Украины 2016. URL: http://marketing.rbc.ua.

НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОГО КОНТРАКТА

УДК 341.24

Помазан М. Е.

Студент 2 курсу
факультета консалтинга и международного бизнеса ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрена структура внешнеэкономического контракта, указаны международные документы, регулирующие составление контракта и деятельность субъектов ВЭД, проанализированы теоретические подходы к формированию контракта, даны рекомендации относительно упрощения контракта, обоснованы правила Инкотермс-2010 при составлении контракта.*

Ключевые слова: *контракт, внешнеэкономическая деятельность, международные договоры, санкции, упрощение контракта, термины Инкотермс-2010.*

Анотація. *Розглянуто структуру зовнішньоекономічного контракту, вказано міжнародні документи, що регулюють складання контракту та діяльність суб'єктів ЗЕД, проаналізовано теоретичні підходи до формування контракту, надано рекомендації щодо спрощення контракту, обґрунтовано правила Інкотермс-2010 при складанні контракту.*

Ключові слова: *контракт; зовнішньоекономічна діяльність; міжнародні договори; санкції; спрощення контракту; терміни Інкотермс.*

Annotation. *The stages of the rapid analysis of the company's financial condition. Analyzes economic and financial performance of an entity. Measures to improve the financial condition of the company.*

Keywords: *rapid analysis, the financial condition, enterprise, analytical balance, net income, administrative expenses, the gross profit.*

Актуальность данной работы обусловлена тем, что корректное составление внешнеэкономического договора (контракта) является залогом успешного проведения внешнеэкономической операции, связанной с перемещением товара и других предметов через границу Украины. Контракт является наиболее распространенной юридической формой внешнеэкономической сделки, опосредующей взаимоотношения отечественных и зарубежных предпринимателей. На данный момент контракт является достаточно сложным документом и нуждается в упрощении.

Базовыми документами, регулирующими структуру и порядок составления внешнеэкономического контракта или договора в Украине, являются Закон Украины «О внешнеэкономической деятельности» [1] и Приказ Министерства внешнеэкономических связей и торговли № 201 от 06.09.2001 г. «Об утверждении положения о форме внешнеэкономических договоров» [2]. В рамках авторитетных международных организаций, к числу которых в первую очередь относится Комиссия ООН по праву международной торговли (ЮНСИТРАЛ), Международный институт унификации частного права (УНИДРУА) и Международная торговая палата (МТП), были разработаны такие необходимые для эффективного регулирования международного торгового оборота правовые документы, как Конвенция ООН о договорах международной купли-продажи товаров 1980 г. [3], Конвенция ООН об исковой давности в международной купле-продаже товаров 1974 г. [4].

Субъекты деятельности при составлении внешнеэкономических договоров используют требования национального законодательства, рекомендации международных органов и организаций, предусмотренные мировой практикой, а также совокупность различных гарантий, оговорок и предостережений. Предприятия, которые хоть

© Помазан М. Е., 2017

раз сталкивались с составлением внешнеэкономических договоров, могут отметить, что существуют большие различия между договорами, на основании которых осуществляется перемещение товаров между контрагентами разных стран, и договорами, составленными между резидентами одной страны, не предусматривающими перемещение товаров через таможенную границу.

Имеются различные мнения по поводу того, какие отличительные черты необходимы для признания договора внешнеэкономическим. К примеру, В. А. Канашевский предлагает поделить специфические признаки внешнеэкономической сделки на две категории: обязательные, квалифицирующие сделку в качестве внешнеэкономической и факультативные [5]. Как правило, контракт состоит из следующих разделов: преамбула, предмет контракта, базисные условия и сроки поставки, условия платежей (расчетов), условия сдачи (приема) товаров, упаковка и маркировка, форс-мажорные обстоятельства, санкции и рекламации, арбитраж, срок действия контракта.

Деление контракта В. А. Канашевским обосновано тем, что существует огромное количество различных отраслей, требующих индивидуального заполнения контракта. Именно поэтому юристы компаний стараются упростить стандартную форму контракта под каждый отдельный заказ.

Рассматривая содержания раздела «Санкции и рекламации», который является обязательным, отметим, что санкции – это средство заинтересовать партнеров в добросовестном выполнении обязательств. В контракте указывается место арбитражного суда, полное его название, страна и материальное право, которое будет применяться при рассмотрении споров, и обусловлены случаи, при которых стороны могут обратиться в суд. Например, стороны согласны с тем, что в процессе рассмотрения и разрешения спора будет применяться Регламент Международного коммерческого арбитражного суда при Торгово-промышленной палате Украины. В контракт следует вносить более жесткие санкции для того, чтобы сторона-поставщик добросовестно выполнила свои обязательства по договору. Предлагается сумму санкций определять как потерянную прибыль от задержки поставок сырья, товаров или услуг, скорректированную на коэффициент (K>1), который будет изменяться в зависимости от просрочки и принесенных неудобств.

Если поставка осуществляется только один раз, то можно будет упростить договор, избавив его от разделов, связанных с условиями долгосрочного сотрудничества, а также изменений, связанных с временным фактором. Когда сделка будет проводиться единоразово, то следует учесть ситуацию на рынке и в мире, которая сложилась на данный момент.

Одним из предложений упрощения контракта будет использование условий поставки на основании Инкотермс-2010. Главной целью правил Инкотермс-2010 является определение ролей различных сторон договоров перевозки и страхования. Это сборник толкований терминов международной торговли и международных правил, которым подчиняются все субъекты международной торговли. Тем самым опытные менеджеры, работающие в международных компаниях, осуществляющих внешнеэкономическую деятельность, могут быстро разобрать, на каких условиях был составлен контракт (обязательства сторон, транспорт, базис поставки).

Все это поможет компании сохранить работоспособность и сэкономить время на составлении контракта. Упрощение стандартных форм и их использование поможет менеджерам компании выполнять свою работу более эффективно.

Таким образом, внешний контракт является сложным видом договора. Для более успешного его составления необходимо изучение всех существующих международных документов, способствующих осуществлению внешнеэкономической деятельности. Перед заключением сделки требуется выявление множества факторов, способствующих не только стабильной деятельности предприятия, но и его развитию. Корректное составление внешнеэкономического договора является залогом успешного проведения внешнеэкономической операции.

Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент Силенко Н. Н.

Литература: 1. Про зовнішньоекономічну діяльність: Закон України від 16.04.1991 р. № 959-XII. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/959-12. **2.** Про затвердження Положення про форму зовнішньоекономічних договорів (контрактів): Наказ Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України від 06.09.2001 р. № 201. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0833-01. **3.** Конвенція Організації Об'єднаних Націй про договори міжнародної купівлі-продажу товарів від 11.04.1980 р. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_003. **4.** Конвенція ООН про позовну давність у міжнародній купівлі-продажу товарів 1974 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_002. **5.** Канашевский В. А. Внешнеэкономические сделки: материально-правовое и коллизионное регулирование: учебник. URL: https://goo.gl/HsuCtW.

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ НАЦІОНАЛЬНИХ ТА МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ОБЛІКУ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ

УДК 657

Попова І. С.

Студент 4 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто особливості складання фінансової звітності та основні засоби відповідно до Національних стандартів бухгалтерського обліку та Міжнародних стандартів фінансової звітності. Наведено відмінності між формами фінансової звітності, основними засобами та переваги переходу компаній на складання фінансової звітності за міжнародними стандартами.*

Ключові слова: *нормативні документи, стандарти бухгалтерського обліку України, Міжнародні стандарти фінансової звітності, основні засоби, активи.*

Аннотация. *Рассмотрены особенности составления финансовой отчетности и основные средства в соответствии с Национальными стандартами бухгалтерского учета и международных стандартов финансовой отчетности. Приведены различия между формами финансовой отчетности, основными средствами и преимущества перехода компаний на составление финансовой отчетности по международным стандартам.*

Ключевые слова: *нормативные документы, стандарты бухгалтерского учета Украины, Международные стандарты финансовой отчетности, основные средства, активы.*

Annotation. *The specifics of the preparation of financial statements and fixed assets in accordance with the National Accounting Standards and International Financial Reporting Standards are considered. Differences between the forms of financial reporting, fixed assets and the advantages of switching companies to the preparation of financial statements according to international standards are given.*

Keywords: *normative documents, accounting standards of Ukraine, International Financial Reporting Standards, fixed assets, assets.*

У сучасних умовах активізації інтеграційних процесів середовища економіки в Україні важливість прозорої, зрозумілої та достовірної для усіх користувачів інформації, що стосується бухгалтерії, постійно зростає. На сьогодні національна система обліку постає як необхідність адаптації до сучасних вимог міжнародної практики. Запровадження міжнародних стандартів бухгалтерського обліку (МСБО) підтримує якість зрозумілості та прозорості даної інформації про діяльність суб'єктів господарювання для закордонних інвесторів. Вагома частка, яка забезпечує продуктивне діяльність будь-якого виробництва в країні, – це основні засоби. Вони суттєво впливають на фінансовий результат діяльності підприємства та виступають як головна складова балансу, отже, коректне ведення бухгалтерського обліку та врахування міжнародного досвіду є дуже доречним.

Через те, що основні засоби виступають як одні з головних складових активу балансу, а також впливають на кінцевий фінансовий результат підприємства, науковці приділяють цьому питанню досить багато уваги. Серед них: Р. Грачова, Л. Косовиць, Н. Крічка, С. Голов, І. М. Баканов та інші. Проблему ведення обліку відповідно до міжнародних стандартів бухгалтерського обліку відтворено у наукових роботах: В. Костюченка, С. Голова, І. Жолнер, М. Войнаренка, Н. Пономарьова, О. Замазій.

Метою цієї статті є визначення відмін згідно з національними та міжнародними стандартами в обліку основних засобів, а також приведення порівняльної характеристики взаємозв'язку та сутності.

Згідно з МСБО 16, основні засоби – це матеріальні об'єкти, які:

а) утримуються для використання у постачанні і виробництві товарів або наданні послуги, для надання в оренду іншим або для адміністративних цілей;

б) використовуватимуться протягом більше одного періоду [1].

Розглядаючи міжнародні та національні стандарти з приводу обліку основних засобів, помічають відмінності в класифікації (рис. 1–2) [5, 7].

Відповідно до аналізу літератури [6], оцінка основних засобів проводиться трьома різними прийомами: уцінка, первинна оцінка та дооцінка. Первинна оцінка за двома положеннями має однаковий зміст стосовно витрат, котрі до неї включаються, а так само з приводу заміни на такі самі основні засоби [7]. За МСБО 16, як і за П(С)БО 7

© Попова І. С., 2017

(з урахуванням останніх змін), до первісної вартості об'єкта належить сума витрат (за останньою оцінкою) на демонтаж, на рух об'єкта та на відновлення довкілля (табл. 1) [8].

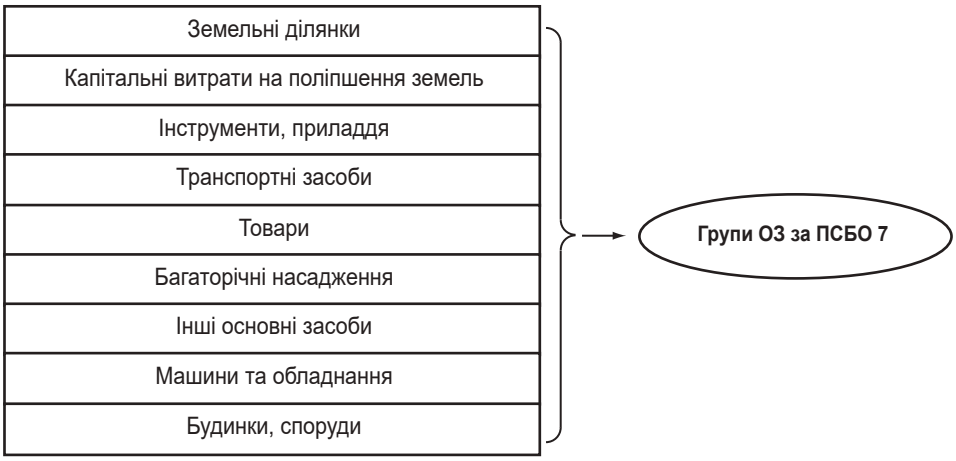

Рис. 1. **Групи основних засобів, згідно з П(С)БО 7**

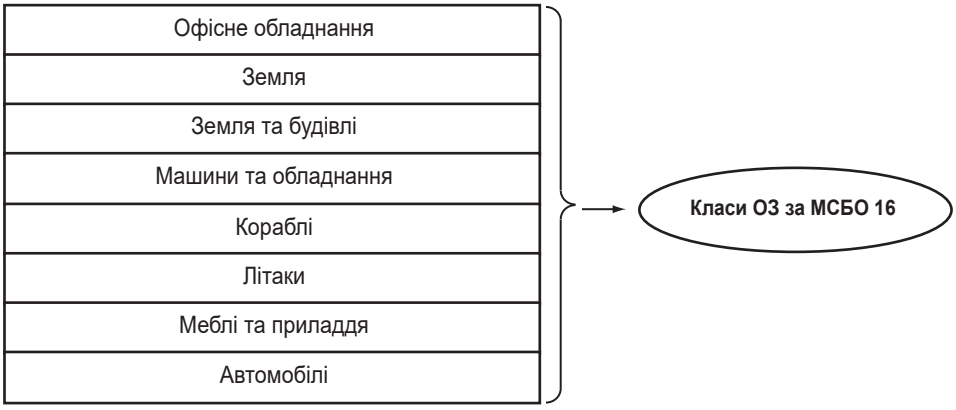

Рис. 2. **Класи основних засобів, згідно з МСБО 16**

Таблиця 1

Елементи первісної вартості (оцінка на дату визнання)

МСБО 16	П(С)БО 7
До первісної вартості об'єкта слід включати не всю суму очікуваних майбутніх витрат на демонтаж, а теперішню вартість цієї суми	Деталі визначення первісної вартості відсутні, внаслідок чого до первісної вартості об'єкта може потрапити вся сума прогнозованих витрат на демонтаж

Установлено, що основні засоби створюються внаслідок чергових подій: як дарунок від другої юридичної або фізичної особи; в кредит; придбання за грошові кошти; обмін або негрошові операції; шляхом окремого створення або спорудження; придбання землі [3].

Аналізуючи факти, внаслідок котрих постають основні засоби, можливо спостерігати відміни формування первісної вартості основних засобів за міжнародними та національними стандартами, що зображено в табл. 2 [3].

Таблиця 2

Формування первісної вартості основних засобів за МСБО 16 та П(С)БО 7

Напрямок	МСБО 16	П(С)БО 7
1	2	3
Придбання в кредит	У разі, якщо об'єкт надходить за допомогою залучення кредитів, то облік витрат на виплату відсотків здійснюється відповідно до МСБО 23	Витрати на виплату відсотків за кредит не включаються до первісної вартості об'єкта

Закінчення табл. 2

1	2	3
Обмін або негрошові операції	Собівартість такого об'єкта основних засобів оцінюється за справедливою вартістю, якщо операція обміну має комерційну сутність та справедливу вартість отриманого активу або відданого активу можна достовірно оцінити	Справедлива вартість основних засобів на дату отримання (при обміні на неподібний об'єкт). Залишкова вартість переданого основного засобу (при обміні на подібний об'єкт)
За рахунок грантів	Балансова вартість об'єкта основних засобів може бути зменшена на суму отриманих державних грантів (п. 28)	При первісному визнанні придбаних за рахунок урядових грантів об'єктів вартість цих активів на суму отриманих коштів зменшувати не дозволяється
За рахунок пайових інструментів	Якщо за отримані активи компанія розраховується пайовими інструментами, в обліку така операція відображається за дебетом рахунка відповідних активів	Методики обліку будь-яких операцій, в яких брали б участь пайові інструменти або їхня вартість, у національному обліку не опрацьовано
Як внесок до статутного капіталу	Не передбачено	Погоджена засновниками підприємства справедлива вартість об'єктів основних засобів

Порівнюючи міжнародні та національні стандарти, все ж можна простежити деякі розбіжності при обліку переоцінки основних засобів, що представлені в табл. 3 [3; 4].

Таблиця 3

Особливості відображення в обліку переоцінки основних засобів

МСБО 16	П(С)БО 7
Стандарт дає підприємству право обирати для відображення в обліку одну з двох моделей оцінки основних засобів	Підприємство може переоцінювати об'єкт основних засобів, тобто стандартом передбачено тільки одну модель
Передбачено два методи перерахунку суми зносу: сума накопиченого зносу перераховується пропорційно до зміни валової вартості активу	Другий метод відсутній: передбачено використовувати лише перший метод коригування накопиченого зносу.
Вказана норма є суто податковою і, звичайно, не застосовується	Дозволено застосовувати «індексацію» вартості основних засобів залежно від офіційного рівня інфляції

У МСБО 16 прописано стосовно списання суми дооцінки об'єкта на нерозподілений прибуток, а саме: після дооцінки об'єкта його сума дооцінки може списуватись на нерозподілений прибуток у елементу перевищення «нової амортизації» через переоцінку, над старою амортизацією, до переоцінки [5]. У П(С)БО 7 така сама теза є (п. 21), а втім її визначення примарне й через те надає різновиди формулювання суми до списання [7].

Аналізуючи періодичність перегляду ліквідаційної ціни об'єкта, можна зробити висновок, що певні норми представлені в МСБО 16, але їх немає у П(С)БО 7 (табл. 4) [8].

Таблиця 4

Періодичність перегляду ліквідаційної вартості об'єкта

МСБО 16	П(С)БО 7
Передбачено, що ліквідаційну вартість та термін корисної експлуатації об'єкта необхідно переглядати принаймні на кінець кожного фінансового року	Така норма як чітка вказівка відсутня
Вказано, що зміни ліквідаційної вартості та терміну корисного використання об'єкта основних засобів відображається як зміна облікових оцінок (а не облікової політики)	Таке положення відсутнє

Відповідно до змін у законодавстві, зміст П(С)БО 7 було доповнено положеннями щодо інвестиційної нерухомості, що обумовлено набуттям чинності з 01.08.2008 р. П(С)БО 32 «Інвестиційна нерухомість» [2]. В ньому йдеться про властивості обліку інвестиційної нерухомості, є посилання на інший стандарт, а саме – П(С)БО 32 [5].

Отже, між національними та міжнародними стандартами бухгалтерського обліку має бути перелік загальних положень. Та все ж у аспекті оцінки, переоцінки основних засобів, визнання їх первісної вартості, амортизації та вибуття є важливі відмінності. Різні деталі між П(С)БО 7 та МСБО 16 можна пояснити тим, що міжнародний обліковий стандарт виступає як загальні рекомендації і не включає національних властивостей ведення бухгалтерського обліку.

Відтак, можна дійти висновку, що П(С)БО 7 потребує деяких змін, а також доповнень визначення термінів, наведених у ньому, і сфери його дії. Розв'язання даних питань гармонізує національну систему обліку основних

засобів відповідно до міжнародного облікового стандарту, внаслідок чого будуть вирішені деякі суперечності в обліку основних засобів щодо їх власності, вживання та оцінки.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Горобинська М. В.

Література: 1. Азаровська Ю. В. Міжнародна практика та вітчизняний досвід обліку необоротних активів. URL: http://www.mnau.edu.ua/studentresearchjournal/studentresearchjournal021.pdf. **2.** Єфременко О. В., Мартишенко О. О. Деякі питання обліку основних засобів. URL: http://www.rusnauka.com/16_NPRT_2009/Economics/47688.doc.htm. **3.** Жолнер І. Фінансовий облік за міжнародними стандартами: навч. посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2012. С. 85–134. **4.** Косовиць Л. Облік основних засобів за МСФЗ. *Головбух.* 2008. № 35. С. 17–23. **5.** Міжнародні стандарти фінансової звітності 16 «Основні засоби» // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_014. **6.** Організація та шляхи вдосконалення обліку та контролю наявності та руху основних засобів // Бібліофонд. URL: http://bibliofond.ru/view.aspx?id=435009. **7.** Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 7 «Основні засоби» // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0288-00. **8.** Руденко Л. М. Відмінності в обліку основних засобів МСБО 16 і П(С)БО 7 // Бизнес и налоги. URL: http://biznesinalogi.com/vidminnosti-v-oblikuosnovnix-zasobiv-za-msbo-16-i-psbo-7/.

ВИДЫ ИННОВАЦИЙ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

УДК 658.29

Приходько Ю. А.

Студент 3 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *В данной статье рассмотрены понятия инновации, технологии, представлены виды инноваций в целом и инноваций в строительной отрасли, факторы, влияющие на эффективность строительства, предложены наиболее эффективные и перспективные способы внедрения инноваций.*

Ключевые слова: *инновация, технология, технологический процесс, строительная отрасль, производство, конкурентоспособность.*

Анотація. *У даній статті розглянуто поняття інновації, технології, представлено види інновацій в цілому та інновацій в будівельній галузі, фактори, що впливають на ефективність будівництва, запропоновано найбільш ефективні та перспективні способи впровадження інновацій.*

Ключові слова: *інновація, технологія, технологічний процес, будівельна галузь, виробництво, конкурентоспроможність..*

Annotation. *In this article, the concepts of innovation and technology are considered, types of innovations in general and innovations in the construction industry are presented, factors affecting the efficiency of construction, the most effective and promising ways of introducing innovations are proposed.*

Keywords: *innovation, technology, technological process, construction industry, production, competitiveness.*

Одним из способов создания высокоразвитого общества является внедрение модели инновационно-инвестиционного развития экономики на основе высоких технологий, использования государственных целевых программ реализации проектов обновления таких отдельных отраслей, как строительная.

© Приходько Ю. А., 2017

Строительная отрасль всегда была в числе движущих сил экономики, однако, так же давно она подвергается критике за малую эффективность в сравнении с другими отраслями и возникновение трудностей при внедрении инноваций [5, с. 41].

Цель данной работы – рассмотреть понятие инновации, технологии, представить виды инноваций в целом и инноваций в строительной отрасли, предложить наиболее эффективные и перспективные способы их внедрения.

Вопросами повышения эффективности строительства занимались такие ученые, как И. П. Савельева, Т. М. Крюкова, В. Д. Дорофеев, В. А. Тупчиенко, Б. Озборн, К. Эбботт и другие. В своих исследованиях они делали упор на развитие строительной отрасли в контексте региональной экономики, поэтому проблема внедрения эффективности на конкретном предприятии требует дополнительного изучения.

Понятие «инновация» происходит от английского слова «innovation» – «развивающийся, комплексный процесс создания, распространения и использования новшества, которое способствует развитию и повышению эффективности инновационной деятельности» [4]. Под новшеством или инновацией понимается новый порядок, метод, продукция, технология или какое-либо новое явление [1].

Инновации могут относиться как к технике и технологии, так и к формам организации производства и управления. Все они тесно взаимосвязаны и являются качественными ступенями в развитии производительных сил, повышении эффективности производства.

Предприятие, в зависимости от масштабов организации, ресурсов, вида продукции и так далее, может осуществлять следующие инновации [2]:

- полный инновационный цикл;
- поисковые исследования – прикладные научно-исследовательские работы (НИР) – опытно-конструкторские работы (ОКР) – промышленное освоение – производство – сбыт;
- прикладные НИР – ОКР – промышленное освоение – производство – сбыт;
- промышленное освоение;
- производство.

Инновации в большинстве своем – это реакции на происходящие внешние или внутренние изменения в деятельности. Таким образом, инновации служат одним из наиболее действенных факторов повышения конкурентоспособности.

Под инновациями как фактором повышения конкурентоспособности понимается конечный результат инновационной деятельности, получивший реализацию в виде нового или усовершенствованного продукта, который используется для дальнейшей реализации в практической деятельности, а также – это результат внедрения инновационных разработок на рынке, то есть нововведение, доведенное до уровня коммерческого использования, когда оно начинает давать экономический эффект [2].

С точки зрения областей применения инноваций, И. П. Савельева выделяет следующие группы:

- технологические;
- организационно-управленческие;
- экономические;
- маркетинговые;
- социальные;
- информационные [3, с. 37].

Из данных групп нововведений основой инновационного процесса являются технологические инновации. Они играют ключевую роль в создании нового оборудования, соответственно, в обновлении производства, следовательно, повышение конкурентоспособности с точки зрения снижения затрат, улучшение качества продукции, выход на новые рынки с помощью освоения новых, ранее не доступных технологий и т. д. Во всех перечисленных преимуществах в основе цепочки лежит технология. Из вышесказанного следует, что технология относится к ресурсам организации, используемым для повышения эффективности деятельности.

«Технология представляет собой совокупность упорядоченных знаний, которые могут быть использованы для производства продукции, оказания услуг или иметь другое коммерческое применение» [3, с. 36]. Технология может быть придумана и осуществлена непосредственно предприятием, и тогда организация будет иметь большие прибыли, пока технология остается уникальной; либо технология может быть заимствованной, то есть собственник технологии осуществляет передачу таковой на основе коммерческой или какой-либо другой выгоды со своей стороны.

Под нововведениями (инновациями) в строительном комплексе понимают сокращение стоимости, сроков возведения и повышение качества объектов жилой недвижимости, процесс внедрения в систему строительства результатов научно-технического прогресса [5]:

– в области проектирования – применение современных перспективных проектов и инновационных опытно-конструкторских разработок;

– в сфере строительного производства – использование инновационных технологий, новейшей техники и оборудования, изделий, полуфабрикатов и различных современных строительных материалов;

– в сфере организации и управления строительством – внедрение прогрессивных методов организации данного производства и новых актуальных способов и приемов управления строительством, обеспечивающих эффективность функционирования строительного процесса, а также повышение уровня качества строительной продукции и рост ее конкурентоспособности.

Следует отметить, что в отдельных случаях построенные здания уже представляют собой инновации – сооружения, оснащенные новой современной техникой.

Необходимо подчеркнуть, что нужно создавать условия мотивации участников инвестиционно-строительной деятельности для разработки инновационных подходов. Решение задачи возможно на основе государственного заказа на инновационные разработки в жилищном строительстве. Предпочтительнее создавать экономические стимулы, поощряющие внедрение энергоэффективных материалов и технологий посредством налоговых льгот, грантов, субсидий и т. д.

Повышению энергоэффективности зданий сегодня уделяется особое внимание. Постоянно повышаются требования к применяемым теплоизоляционным материалам, ужесточаются нормативы теплопроницаемости и смежных параметров отдельных строительных конструкций в целом. Теплоизоляция зданий и сооружений преследует несколько практических целей: повышение уровня комфортности, тепло- и звукоизоляции, экономию топливных ресурсов и сокращение эксплуатационных расходов.

Влияет на эффективность строительства внедрение современных материалов и технологий, но при умелом использовании оптимизирует производственные издержки. Прогрессивные технологии за счет сокращения периода строительства объекта дают возможность существенно сэкономить на прямых затратах и накладных расходах: заработной плате рабочих, энергоресурсах, затратах на охрану возводимого объекта и т. д. [5].

Таким образом, инновации служат одним из наиболее действенных факторов повышения конкурентоспособности.

Инновации в строительстве – это методы сокращения стоимости, сроков возведения и повышения качества объектов жилой недвижимости.

Технологические инновации играют ключевую роль в создании нового оборудования, соответственно, в обновлении производства и повышении конкурентоспособности.

Важной задачей для всех предприятий строительного комплекса (малых, средних и крупных) является обеспечение проведения инновационной политики в процессе реализации стратегического плана.

Приоритетным направлением стратегии развития производства строительного предприятия должны стать разработка и внедрение различных инноваций, разработка мероприятий по повышению их эффективности, например, улучшение качества материалов, снижение издержек за счет сокращение сроков строительства и т. д.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Мазоренко О. В.

Литература: 1. Дорофеев В. Д., Дресвянников В. А. Инновационный менеджмент: учеб. пособие. Пенза: Изд-во Пенз. гос. ун-та, 2003. 318 с. **2.** Крюкова Т. М. Значение инновационной деятельности в развитии предприятий // Современные аспекты экономики, менеджмента и инноваций: Междунар. науч.-практ. конф. Н. Новгород: Нов-Издат, 2008. С. 269–271. **3.** Савельева И. П. Малые строительные предприятия как составная часть инвестиционно-строительного комплекса региона. *Экономика и учет в строительстве.* 2007. № 10. С. 35–38. **4.** Тупчиенко В. А. Развитие малого инновационного предпринимательства. *Экономический анализ: теория и практика*. 2011. № 12. С.112–117. **5.** Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент: учебник СПб.: Питер, 2003. 400 с. **6.** Ozorhon B., Abbott C., Aouad G. et. al. Powell Innovation in Construction // A Project Life Cycle Approach. May, 2010. P. 41–42.

УДОСКОНАЛЕННЯ ТЕХНОЛОГІЇ ДЕРЖАВНОЇ ФІНАНСОВОЇ ПІДТРИМКИ СТРАХОВОГО ЗАХИСТУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 631.162

Решитнякова А. В.

Магістрант 2 року навчання
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано можливі шляхи вдосконалення технології державної фінансової підтримки страхового захисту аграрних підприємств. Надано характеристику етапів надання державної підтримки при страхуванні сільськогосподарської продукції. Обґрунтовано основні напрями державного регулювання сільськогосподарського виробництва та основні інструменти їх реалізації.*

Ключові слова: *державна фінансова підтримка, страховий захист, аграрні підприємства, вдосконалення.*

Аннотация. *Проанализированы возможные пути совершенствования технологии государственной финансовой поддержки страховой защиты аграрных предприятий. Охарактеризованы этапы предоставления государственной поддержки при страховании сельскохозяйственной продукции. Обоснованы основные направления государственного регулирования сельскохозяйственного производства и основные инструменты их реализации.*

Ключевые слова: *государственная финансовая поддержка, страховая защита, аграрные предприятия, совершенствование.*

Annotation. *Possible ways of improving the technology of state financial support for insurance protection of agricultural enterprises are analyzed. The stages of granting state support for insurance of agricultural products are characterized. The main directions of state regulation of agricultural production and basic tools for their implementation are substantiated.*

Keywords: *state financial support, insurance protection, agrarian enterprises, improvement.*

Україна знаходиться в зоні ризикового землекористування, коли постійно існують ризики небезпечних природних явищ та несприятливих погодних умов. Вплив цих ризиків на результати сільськогосподарського виробництва призводить до значних втрат урожайності, що загрожує стабільності сільськогосподарського виробництва та сталому розвитку аграрного сектора економіки [1].

Без державної підтримки такий загальновизнаний ефективний механізм управління ризиками в сільському господарстві, як агрострахування, все ще знаходиться в Україні на початковому рівні розвитку. Тому перед державою постає завдання в наданні державної підтримки сільськогосподарським виробникам [2; 3].

Серед вітчизняних вчених питання визначення сутності державної підтримки сільського господарства висвітлюються в роботах П. Саблука, М. Дем'яненка, О. Бородіної [4–6] та інших.

Метою даної роботи є вдосконалення технології державної фінансової підтримки страхового захисту аграрних підприємств.

Для надання державної підтримки держава ставить мету перед Міністерством аграрної політики та продовольства розробити технологію надання фінансової допомоги сільськогосподарським виробникам.

Для вдосконалення технології державної фінансової підтримки страхового захисту аграрних підприємств автором проведено моделювання зазначеного процесу із використанням стандарту ЮЕРО.

Загалом, процес моделювання системи починається з найбільш абстрактного рівня опису системи у цілому [7], а саме – з побудування контекстної діаграми, яку подано на рис. 1.

З рис. 1 можна побачити, що результатом реалізації функціонального блоку контекстної діаграми є визначений обсяг фінансової підтримки та висновки щодо її використання, сформульовані Міністерством аграрної політики та продовольства з урахуванням Закону України «Про особливості страхування сільськогосподарської продукції з державною підтримкою» та Постановою КМУ «Про затвердження Порядку та умов надання сільськогосподарським товаровиробникам державної підтримки у страхуванні сільськогосподарських культур шляхом здешевлення страхових платежів (премій) і переліку с/г культур та видів страхових ризиків (продуктів)» [2;3].

© Решитнякова А. В., 2017

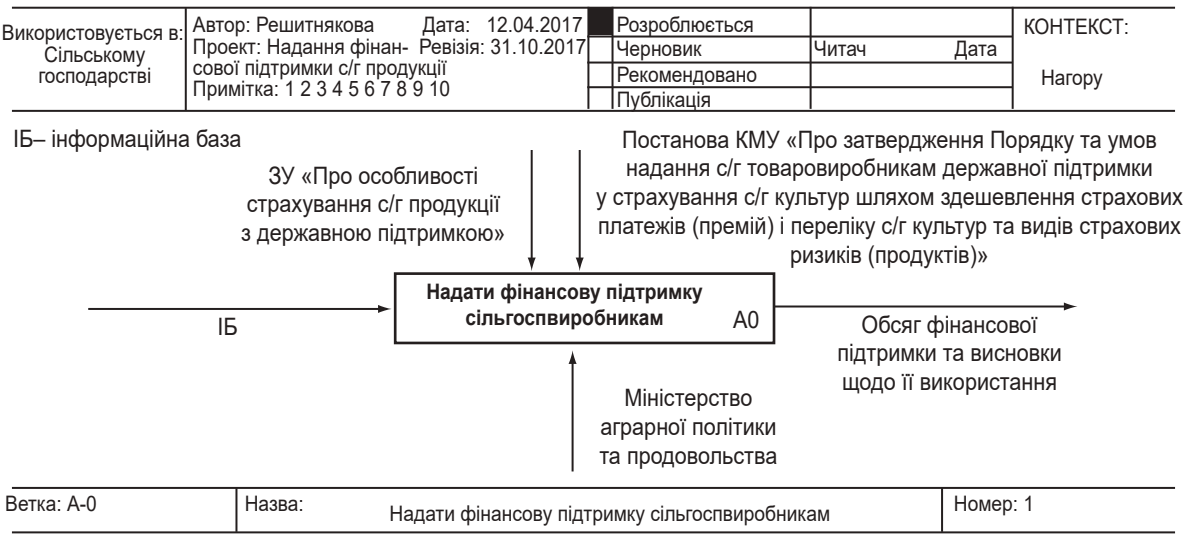

Рис. 1. **Контекстна діаграма процесу організації надання фінансової підтримки сільгоспвиробникам**

Наступним етапом моделювання є декомпозиція контекстної діаграми (А0), яку представлено на рис. 2, та яка відображає структуру етапів процесу, поданого у контекстній діаграмі.

Декомпозиція контекстної діаграми дозволяє визначити логіку проведення процесу, що зазначений у контекстній діаграмі та полягає у такому:

– сформувати перелік ризиків, об'єктів страхування та частини страхових платежів (страхових премій), що субсидуються з державного бюджету (блок А1);

– встановити порядок та умови ведення страховиками персоніфікованого (індивідуального) обліку договорів страхування сільськогосподарської продукції з державною підтримкою (блок А2);

– встановити форми інформування страховиками про кожен укладений, продовжений або достроково припинений договір страхування, а також про кожен випадок виплати страхового відшкодування (блок А3);

– визначити обсяг фінансової підтримки сільськогосподарським виробникам (блок А4).

Реалізація першого етапу модельованого процесу має здійснюватись Міністерством аграрної політики та продовольства та Національною комісією з регулювання ринків фінансових послуг; у реалізації всіх інших етапів задіяне тільки Міністерство аграрної політики та продовольства.

Управлінські впливи всіх етапів аналогічні до контекстної діаграми. Процес надання фінансової підтримки (блок А4) включає в себе багато складних і довготривалих процесів, тому доцільно провести декомпозицію блоку А4, діаграму якої наведено на рис. 3.

Відповідно до рис. 3, процес надання фінансової підтримки складається з таких підпроцесів:

– утворити комісію з питань надання державної підтримки сільськогосподарським товаровиробникам шляхом здешевлення страхових платежів (блок 41);

– страхувальникам потрібно подати заяву для отримання права на компенсацію страхового відшкодування (блок 42);

– комісії з питань надання державної підтримки сільськогосподарським товаровиробникам прийняти заявки для отримання права на часткову компенсацію страхового платежу та документів, що додаються до них (блок А43);

– комісії з питань надання державної підтримки с/г товаровиробникам видати відповідну довідку страхувальнику та включити його до реєстру страхувальників, які мають право на отримання компенсації у разі позитивного рішення (блок А44);

– здійснити розподіл коштів пропорційно потребі страхувальників (блок А45);

– подати Міністерству фінансів України (далі МФУ) інформацію про стан виконання результативних показників (блок А46).

Результат блоку А41 (комісія з питань надання фінансової підтримки) є механізмом здійснення блоку А44. Результат блоку А42 – заява для отримання права на компенсацію – є вхідною інформацією для блоку А43 – прийняти заявки для отримання права на часткову компенсацію страхового платежу та документів, що до нього додаються. Результат блоку А43 (заявка на отримання права часткової компенсації) – є вхідною інформацією для

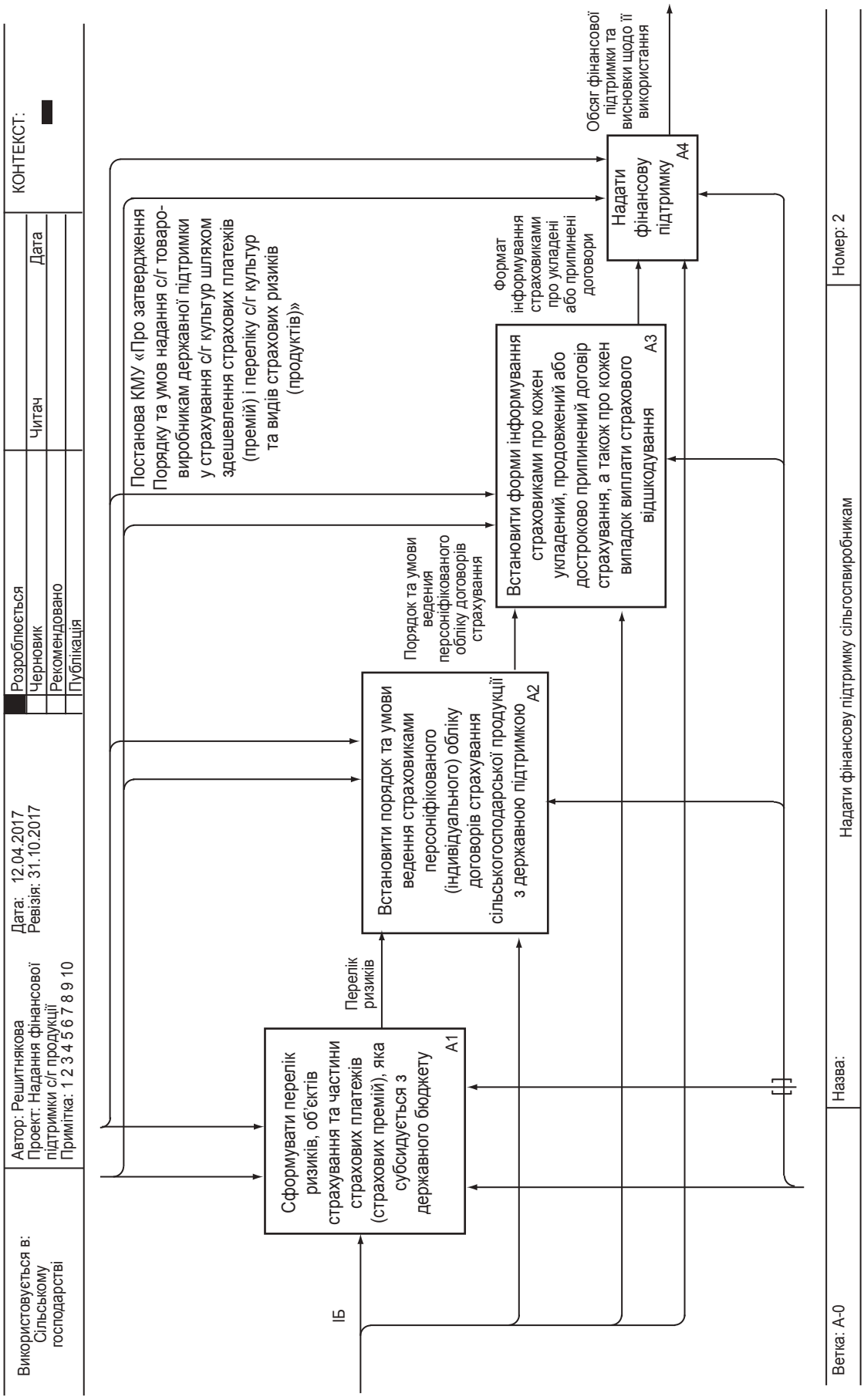

Рис. 2. **Діаграма декомпозиції контекстної діаграми**

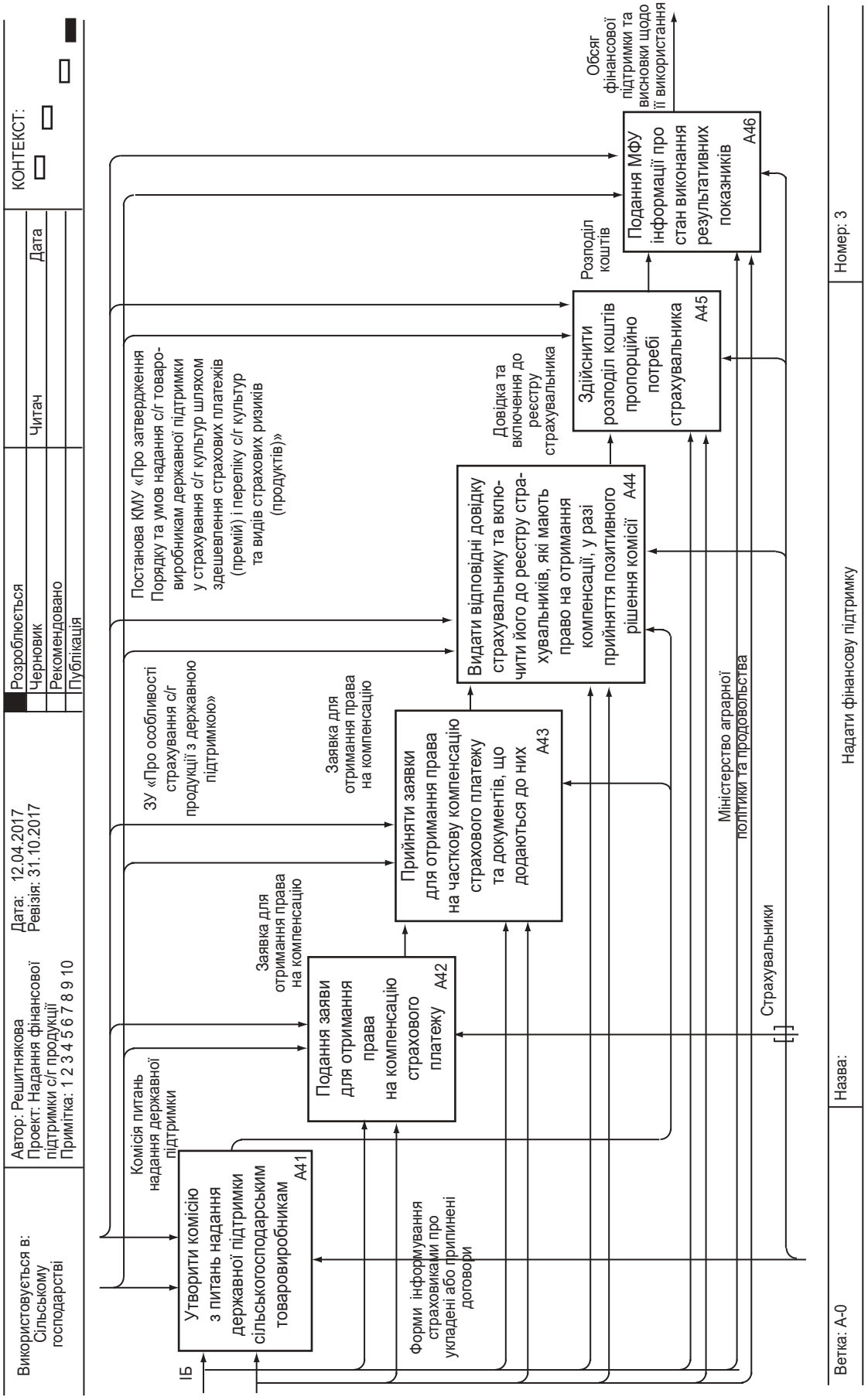

Рис. 3. **Діаграма декомпозиції процесу надання фінансової підтримки**

блока А44. Результат блоку А44 (довідка та включення до реєстру страхувальника) – є вхідною інформацією блоку А45 (здійснити розподіл коштів пропорційно потребі страхувальників). Результат блоку А45 (розподіл коштів) – є вхідною інформацією блоку А46 (подання МФУ інформації про стан використання результативних показників).

Процеси блоків А41, А44, А45, А46 реалізуються Міністерством аграрної політики та продовольства, блоку А42 – страхувальниками, а блоку А43 – комісією з питань надання державної підтримки сільськогосподарським товаровиробникам із застосуванням інформаційної бази, відповідно до Закону України «Про особливості страхування сільськогосподарської продукції з державною підтримкою» та Постанови КМУ «Про затвердження Порядку та умов надання сільськогосподарським товаровиробникам державної підтримки у страхуванні сільськогосподарських культур шляхом здешевлення страхових платежів (премій) і переліку с/г культур та видів страхових ризиків (продуктів)».

Входом до блоку А41 є інформаційна база сільськогосподарських товаровиробників, форми інформування страховиками про укладені або припинені договори.

Діаграму декомпозиції процесу здійснення розподілу коштів пропорційно потребі страхувальників (блок А45, рис. 3) подано на рис. 4.

Відповідно до рис. 4, процес розподілу коштів пропорційно потребі страхувальників складається з таких етапів:

- спрямування бюджетних призначень відповідним міністерствам та управлінням;
- подання до головних управлінь Казначейства реєстру страхувальників та платіжні доручення;
- страховикам потрібно подати до Аграрного страхового пулу інформацію про кожен укладений та анульований договір страхування, а також про кожен випадок виплати страхового відшкодування;
- Міністерству аграрної політики та продовольства Автономної Республіки Крим та головним управлінням агропромислового розвитку областей подати до Міністерства аграрної політики та продовольства України узагальненої інформації про використання коштів відповідних управлінь.

Результат блоку А451 – бюджетні призначення – є вхідною інформацією блоку А452 (подати до головних управлінь Казначейства реєстр страхувальників та платіжні доручення). Результат блоку А452 – реєстр страхувальників і платіжні доручення – є вхідною інформацією блоку А453 (подати до Аграрного страхового пулу інформації про кожен укладений або анульований договір страхування, а також про кожен випадок виплати страхового відшкодування). Результат блоку А453 – інформація про укладені та анульовані договори та випадки сплати страхового відшкодування – є вхідною інформацією блоку А454 (подати до Мінагрополітики узагальненої інформації про використання коштів відповідних управлінь). Управлінням до всіх блоків є Закон України «Про особливості страхування сільськогосподарської продукції з державною підтримкою» та Постанова КМУ «Про затвердження Порядку та умов надання сільськогосподарським товаровиробникам державної підтримки у страхування сільськогосподарських культур шляхом здешевлення страхових платежів (премій) і переліку с/г культур та видів страхових ризиків (продуктів)».

Механізмом здійснення процесів блоку А451 та А452 – є Міністерство аграрної політики та продовольства, блоку А453 – страховики, а блоку А454 – Міністерство аграрної політики та продовольства Автономної Республіки Крим, головні управління агропромислового розвитку областей.

Вхідною інформацією для блоку А451 – є інформаційна база, форми інформування страховиками про укладені або припинені договори та довідка і включення до реєстру страхувальника.

Позитивними сторонами структурно-функціонального моделювання є те, що побудова структурно-функціональної моделі дозволяє формалізувати послідовність реалізації будь-якого процесу, а також спостерігати за проміжними результатами.

Отже, застосування стандарту IDEF0 дозволило авторові подати технологію надання державної фінансової підтримки страхування сільськогосподарської продукції у вигляді діаграм, що наочно представляють послідовність дій з її реалізації. При цьому досягнуто чіткого розподілу функціональних обов'язків з реалізації відповідного процесу між виконавцями, а саме – між Міністерством аграрної політики та продовольства, страхувальниками та Національною комісією з регулювання ринків фінансових послуг.

Відтак, за умови адекватної державної підтримки у сільгоспвиробників виникає реальна можливість створення самостійної бази рефінансування для успішного розвитку та підтримки продовольчого виробництва країни.

Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент Силенко Н. Н.

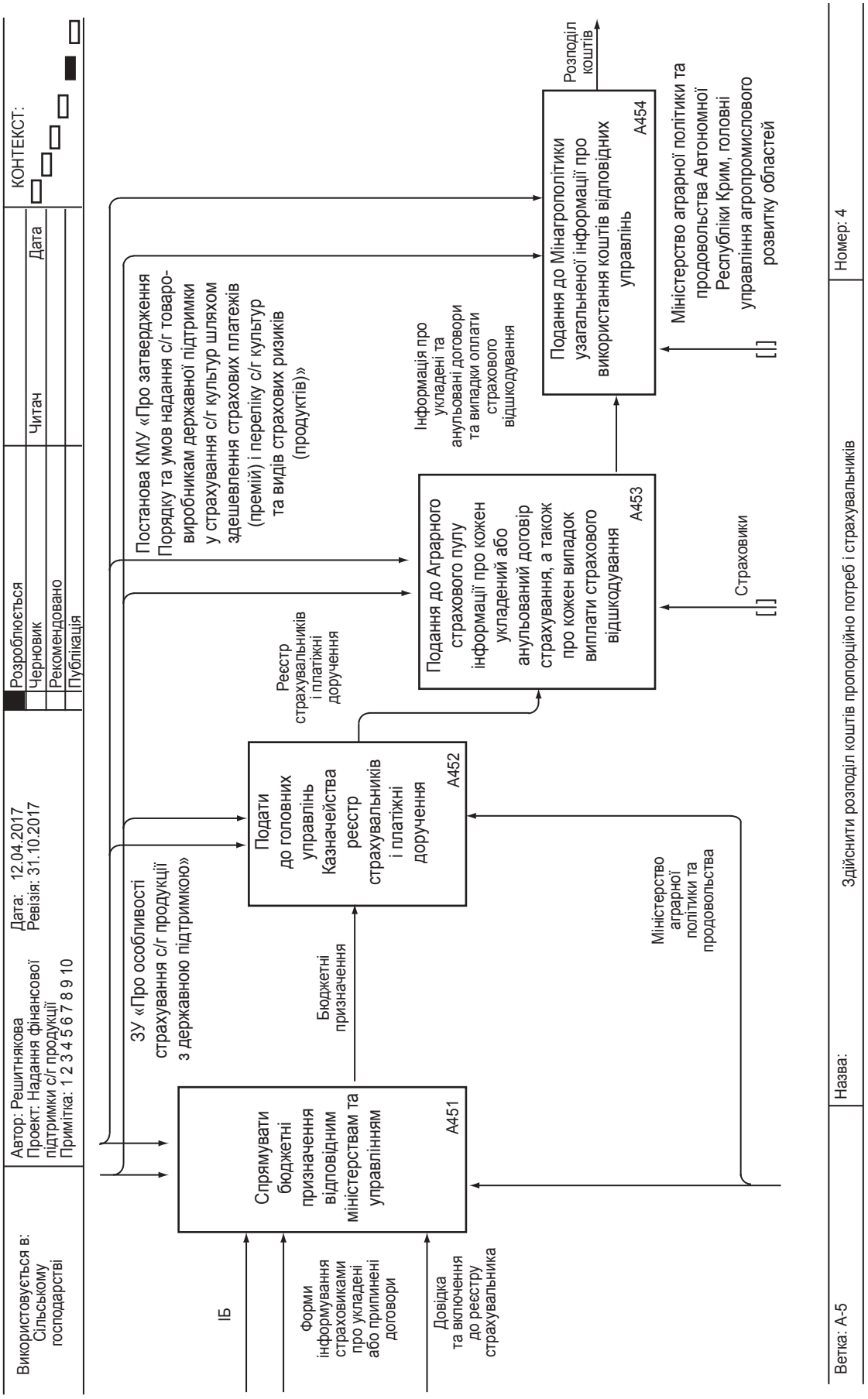

Рис. 4. **Діаграма декомпозиції процесу здійснення розподілу коштів пропорційно потребі страхувальників**

Література: 1. Про внесення змін і доповнень до Закону України «Про особливості страхування сільськогосподарської продукції з державною підтримкою»: пояснювальна записка до проекту Закону України від 12.04.2017 р. № 6355. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=61597. **2.** Про затвердження Порядку та умов надання сільськогосподарським товаровиробникам державної підтримки у страхуванні сільськогосподарських культур шляхом здешевлення страхових платежів (премій) і переліку сільськогосподарських культур та видів страхових ризиків (продуктів), на які у 2012 р. надається компенсація вартості страхових платежів (премій): Постанова Кабінету Міністрів України від 15.08.2012 р. № 813. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/813-2012-%D0%BF. **3.** Про особливості страхування сільськогосподарської продукції з державною підтримкою: Закон України від 09.02.2012 р. № 4391-VI. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4391-17 4. Саблук П. Т., Карич Д. Я., Коваленко Ю. С. Основи організації сільськогосподарського ринку. Київ: ІАЕУААН, 2002. 190 с. **5.** Дем'яненко М. Я., Саблук П. Т., Скупий В. М. та ін. Державна політика фінансової підтримки розвитку аграрного сектору АПК: монографія/за ред. М. Я. Дем'яненка. Київ: ННЦІАЕ, 2011. 372 с. **6.** Бородіна О. М., Киризюк С. В., Попова О. Л. та ін. Державна підтримка агросфери: еволюція, проблеми/за ред. О. М. Бородіної; Ін-т екон. та прогнозув. НАНУ. Київ, 2008. 264 с. **7.** Мінухін С. В., Беседовський О. М., Знахур С. В. Методи і моделі проектування на основі сучасних САЗЕ-засобів: навч. посіб. Харків: ХНЕУ, 2008. 272 с.

ПРАВОВІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

УДК 346.543.1

Рибалка Н. П.

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

Анотація. *Проаналізовано правові аспекти регулювання інвестиційної діяльності в Україні. Виявлено недоліки законодавчої бази щодо іноземних капіталовкладень. Запропоновано заходи для покращення інвестиційного законодавства України.*

Ключові слова: *інвестиції, правове регулювання, інвестиційна діяльність, капіталовкладення, правова база.*

Аннотация. *Проанализированы правовые аспекты регулирования инвестиционной деятельности в Украине. Выявлены недостатки законодательной базы относительно иностранных капиталовложений. Предложены мероприятия по улучшению инвестиционного законодательства Украины.*

Ключевые слова: *инвестиции, правовое регулирование, инвестиционная деятельность, капиталовложения, правовая база.*

Annotation. *Legal aspects of regulation of investment activity in Ukraine are analyzed. Deficiencies in the legislative framework regarding foreign investment have been identified. Measures are proposed to improve the investment legislation of Ukraine.*

Keywords: *investment, legal regulation, investment activity, investment, legal framework.*

Загальновідомо, що в економіці країни на рівень життя населення та економіку впливає розмір іноземних інвестицій. Для розвитку економіки України необхідні значні капіталовкладення, адже структурне оновлення виробництва, створення ринкової інфраструктури відбувається значною мірою за рахунок інвестування. Раціональне регулювання інвестиційної діяльності та створення належних умов для заохочення іноземних інвесторів є одними з головних інструментів інвестиційної політики країни.

© Рибалка Н. П., 2017

На сучасному етапі становлення України, на жаль, враховуючи нестабільну політичну ситуацію та події на сході країни, стали явно проявлятися проблеми щодо надходження іноземних інвестицій. Тому створення законодавчої бази, яка б стимулювала вітчизняних та іноземних інвесторів до вкладення виробничого капіталу в економіку України, набуває в сучасних умовах особливої актуальності.

Метою роботи є аналіз інвестиційного законодавства України та визначення його недоліків, розробка пропозицій щодо його вдосконалення.

Основними нормативними актами України, які регулюють інвестиційну діяльність, є Закон України «Про інвестиційну діяльність» 1991 р., який у загальному вигляді визначає правові, економічні та соціальні умови інвестиційної діяльності на території України [1], Закон України «Про режим іноземного інвестування» 1996 р., який регламентує процес саме іноземного інвестування в Україні [2], Закон України «Про концесії» 1999 р., який надає іноземним інвесторам право брати участь у конкурсах та здійснювати підприємницьку діяльність на основі концесійного договору, та відповідні положення Господарського кодексу України [3].

Незважаючи на нестабільну ситуацію в країні, можна спостерігати позитивну динаміку закордонних інвестицій в Україну. В минулому році розмір капіталовкладень склав 9416,7 млн грн, що на 13 % більше, ніж у 2015 р., що свідчить про приплив іноземних інвестицій та посилення позиції країни на міжнародному ринку [4].

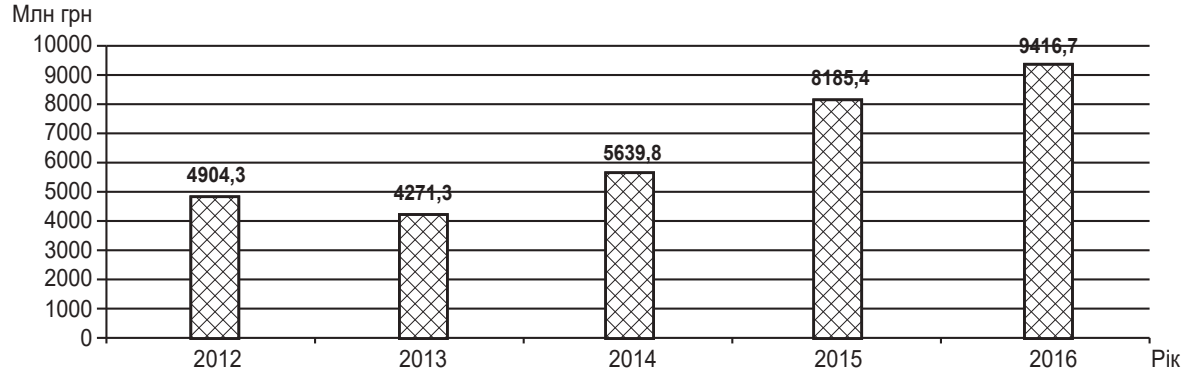

Рис. 1. **Розмір безпосередніх закордонних інвестицій за 2012–2017 рр.**

Для ефективного здійснення інвестиційної політики необхідно забезпечити дотримання прав інвесторів і захист інвестицій. Тоді можна говорити про привабливість інвестиційного клімату для іноземних капіталовкладників. В Україні з кожним роком покращується інвестиційне законодавство, відбувається заохочення інвестування в усіх галузях, але цього недостатньо для значного припливу інвестицій в країну.

В Україні іноземні та вітчизняні інвестори можуть вільно обирати об'єкт інвестування, види інвестицій, а також залучати інших вкладників до своїх проектів. Державні органи країни та посадові особи не втручаються у реалізацію інвестиційних проектів понад їхню компетенцію, надану законодавством [5].

Слід зазначити, що навіть при наявності достатньої кількості нормативно-правових актів, які регулюють питання інвестицій, в Україні відсутній так званий пільговий режим для оподаткування підприємств, які користуються іноземними інвестиціями для розвитку пріоритетних галузей економіки та відсутні стійкі гарантії у законодавчій базі [6].

Регулювання інвестицій в Україні має розгалужену систему правових актів, але не можна з упевненістю говорити про цілісне та взаємоузгоджене інвестиційне законодавство, воно потребує вдосконалення.

Чинне сьогодні інвестиційне законодавство України побудоване на основі національного режиму інвестицій, який встановлює єдині норми для вітчизняних та іноземних інвесторів. Тобто немає окремих законодавчих актів для іноземних інвесторів, в Україні діє формула підготовки єдиних законодавчих актів, у рамках яких може бути виокремлено специфіку національного режиму для іноземних інвесторів. В нашій державі діє система законодавчого регулювання інвестицій на основі публічного права, відносини між інвестором та Україною встановлюються за допомогою нормативно-правових актів держави. Тобто норми, за якими інвестор має здійснювати свою діяльність, встановлюються країною в односторонньому порядку, в якому і здійснюються їх зміни, які зазвичай не на користь інвесторів. Тому майже відсутні правові гарантії непорушності умов діяльності іноземних інвесторів в Україні. В зв'язку із цим, інвестори закладають додаткову норму прибутку для покриття ризику, пов'язаного з нестабільним законодавством. Адже для капіталовкладення стабільність – це головне. Необхідною умовою для укладення контрактів з мільярдними інвестиціями є впевненість у тому, що їх кошти повернуться і законодавство забезпечить для цього всі необхідні умови [6].

Тому, враховуючи все вищезазначене та аналізуючи сучасний стан правового регулювання іноземних інвестицій в Україні, доцільно говорити про те, що інвестиційне законодавство потребує подальшого вдосконалення. Це може стабілізувати низка декількох змін, а саме:

1. Створення сприятливого інвестиційного клімату в Україні, що передбачатиме законодавче закріплення державних гарантій захисту іноземних інвестицій, під якими слід розуміти правові засоби, встановлені законом для забезпечення належного виконання іноземними інвесторами своїх завдань. Більшість гарантій знайшли відображення в законодавстві України, але багато з них має декларативний характер.

2. Слід зазначити, що подальше розширення гарантій для іноземних інвесторів значно покращить інвестиційну привабливість країни. Необхідно розробити низку нормативно-правових актів, які б захистили інвестиції від політичних (некомерційних) ризиків за допомогою страхування, яке потребує детальнішої правової регламентації. Це б сприяло розв'язанню проблеми невизнання нашою державою передачі прав інвестора страховій компанії [6].

3. Важливою для іноземних інвесторів могла б стати відмова від численних випадків, коли норми законів, які встановлюють в інтересах інвесторів певне правило, супроводжуються застереженням: «якщо інше не передбачене законодавством». Потрібно, щоб усі можливі винятки з відповідної норми були передбачені в тому нормативному акті, в якому міститься саме правило. Тобто, щоб конкретний нормативно-правовий акт регулював стійке та чітке коло відносин, не маючи в своєму змісті оціночних та неконкретних понять [7].

Підбиваючи підсумок вищезазначеного, можна дійти єдиного висновку, що розробка цілісної та стабільної правової бази з урахуванням запропонованих у цій статті пропозицій є однією з головних умов поліпшення інвестиційного клімату і збільшення обсягів іноземних інвестицій в економіку України. Нашій країні потрібно покращити інвестиційну ситуацію за допомогою покращення нормативно-правової бази, забезпечення сприятливих умов для організацій з іноземними капіталовкладеннями, створення належних умов і гарантій для інвесторів.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Про інвестиційну діяльність: Закон України від 18.09.1991 р. № 1560-XII. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1560-12. **2.** Про режим іноземного інвестування: Закон України від 19.03.1996 р. № 93/96-ВР. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/93/96-вр. **3.** Про концесії: Закон України від 16.07.1999 р. № 1023-VI. URL: http://zakon1.rada.gov.ua. **4.** Державна статистична служба. URL: http://www.ukrstat.gov.ua. **5.** Про захист іноземних інвестицій: Закон України від 18.09.1991 р. № 1560-XII. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1560-12. **6.** Мисько Н. С. Правове регулювання інвестиційної діяльності в Україні. *Управління розвитком.* 2014. № 6. С. 62–65. **7.** Чернадчук В. Д., Сухонос В. В., Чернадчук Т. О. Основи інвестиційного права України/за ред. В. Д. Чернадчука. Суми: ВТД «Університетська книга»; Київ: ВД «Княгиня Ольга», 2015. 352 с.

ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СУЧАСНИХ МЕТОДІВ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

УДК 658.4:331.101.2

Рибчінська К. І.

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

Анотація. *Розглянуто значення трудових ресурсів у забезпеченні ефективного функціонування підприємства та національної економіки. Досліджено умови застосування сучасних методів оцінки ефективності використання трудових ресурсів на різних рівнях економіки та їхню специфіку.*

Ключові слова: *трудові ресурси, ефективність, оцінка, продуктивність праці, методи.*

Аннотация. *Рассмотрено значение трудовых ресурсов в обеспечении эффективного функционирования предприятия и национальной экономики. Исследованы условия применения современных методов оценки эффективности использования трудовых ресурсов на различных уровнях экономики и их специфику.*

Ключевые слова: *трудовые ресурсы, эффективность, оценка, производительность труда, методы.*

Annotation. *The importance of labor resources in ensuring the effective functioning of the enterprise and the national economy is considered. The conditions for applying modern methods of assessing the effectiveness of the use of labor resources at various levels of the economy and their specificity are investigated.*

Keywords: *labor resources, efficiency, evaluation, labor productivity, methods.*

Питання ефективності використання трудових ресурсів зараз набувають особливої актуальності, оскільки достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства.

Вчасно отримати інформацію про недоліки у роботі працівників, втрати робочого часу, погіршення продуктивності праці, виявити причини та визначити заходи щодо їх усунення дозволяє система аналізу використання трудових ресурсів.

Окремі теоретико-методологічні аспекти ефективності використання трудових ресурсів висвітлені у численних роботах вітчизняних і зарубіжних учених. Існування великої кількості досліджень щодо цього питання не вирішує проблеми вибору методів оцінки ефективності використання трудових ресурсів – це і є метою даної статті.

В ринкових умовах робоча сила має вартісну оцінку і є конкурентною на ринку, тому аналіз трудових відносин стає важливим аспектом управління діяльністю підприємства.

Практика показує, що трудові ресурси підприємства є головним ресурсом кожного підприємства, від якості й ефективності використання якого багато в чому залежать результати діяльності підприємства і його конкурентоспроможність. Зокрема, від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та ефективності їхнього використання залежать обсяг і своєчасність виконання всіх робіт, ефективність використання устаткування, машин, механізмів, і як результат – обсяг виробництва продукції, її собівартість, прибуток і низка інших економічних показників. Відповідно до змін в економічному і соціальному розвитку країни, істотно змінюється і політика в галузі оплати праці, соціальної підтримки і захисту працівників [2].

Існує дві основні групи методів оцінки ефективності використання трудових ресурсів – це методи виміру виробітку праці та методи вимірювання продуктивності праці. При цьому використовуються три «вимірники» продукції і витрат при вимірюванні продуктивності праці: натуральний, вартісний, трудовий.

Перевага натурального методу полягає в тому, що він простіше і точніше характеризує продуктивність праці. Проте цей метод можна застосовувати при виробництві однорідної продукції. Крім того, вироблення в натуральному вираженні не враховує якості продукції [3]. Вартісний – передбачає розрахунки в грошовому вираженні, тому серйозним недоліком цього методу є його залежність від цін і методів ціноутворення [4]. Трудовий метод можна застосовувати до всіх видів продукції, незалежно від ступеня її готовності, він широко використовується при вивченні відносної зміни продуктивності праці. Втім, даний метод вимагає стабільності застосовуваних норм тоді як останні паралельно з удосконаленням організаційно-технічних умов праці постійно змінюються [5].

© Рибчінська К. І., 2017

Під методом вимірювання продуктивності праці маються на увазі якісно відособлені системи її вимірювання. Найбільш розробленими і широко використовуваними на практиці є три методи вимірювання продуктивності праці: нормативний метод виміру продуктивності, багатофакторна модель виміру продуктивності, багатокритеріальний метод вимірювання продуктивності. Проведемо їх порівняльну характеристику в табл. 1 (виконано автором на основі [6]).

Таблиця 1

Порівняльна характеристика методів вимірювання продуктивності праці

Відмінні риси	Методи вимірювання продуктивності праці		
	Нормативний метод виміру продуктивності (НМВП)	**Багатофакторна модель виміру продуктивності (БФМВП)**	**Багатокритеріальний метод вимірювання продуктивності (БКМВП)**
Мета	Використовується в стратегічному плануванні, перспективному вирішенні проблем тощо	– Використовується з метою отримання інтегрального вимірювача продуктивності; забезпечення аналізу динаміки показників продуктивності; забезпечення фінансового контролиj і підготовки звітів; – оцінки та вимірювання впливу зрушень у продуктивності на прибутковість; оцінки ефективності окремих заходів; – вимірювання першочергового розподілу вигід від зміни продуктивності й ін.	Дозволяє вимірювати і оцінювати результативність і продуктивність, отримання інтегрованого індексу цих показників. Дозволяє розробити наочну і ефективну систему вимірювання та оцінки продуктивності і результативності
Рівень вимірювання	Дрібні рівні	Дрібні одиниці аналізу – центри витрат, прибутку та ін.	Рівень робочої групи, відділу, служби
Участь робітників	Так	Ні	Так
Характер виміру	Відносний	Абсолютний	Відносний
Інструментарій	Базується на методі номінальних груп	Використовує лише коефіцієнти і індекси вимірювання продуктивності	Базується на методичних розрахунках НМВП та БФМВП
Роль учасників у процесі розробки системи виміру продуктивності	Деякі учасники можуть впливати на вибір вимірників, які увійдуть в систему	Наказує, які вимірники видаватиме система. Аналітик визначає заходи, що розглядаються в системі, визначає характер підлягає збору інформації	Дозволяє здійснювати агрегування і аналіз результативності за кількома критеріями
Результат застосування	Видає показники, що залежать від організації і групи, що розробляє систему вимірювання продуктивності	Видає по суті однаковий набір показників, незалежно від організації	Видає показники, що залежать від організації і групи, що розробляє систему вимірювання продуктивності

За наведеною таблицею, можемо дійти висновку, що різні методи можуть застосовуватися на певних рівнях управління, в конкретних умовах місця і використовують певну систему вихідних даних. Вони різні за складністю та отриманими результатами: нормативний метод, який показує співвідношення фактичних витрат праці на певний обсяг робіт з витратами праці, належними за нормою; багатофакторний метод, за допомогою якого оцінюється ефективність використання всієї сукупності залучених у виробництво ресурсів; багатокритеріальний метод, дозволяє розробити ефективну систему вимірювання та оцінки продуктивності і результативності.

Розглянуті методи можуть використовуватися на мікрорівні, але питання продуктивності праці розглядається і на рівнях держави, і на міжнародному рівні. Втім, при цьому використовуються інші підходи.

Так, британська компанія Expert Market провела дослідження продуктивності праці в країнах – учасницях ОЕСР. Методика розрахунку продуктивності праці передбачала отримання показника шляхом поділу ВВП на душу населення на кількість відпрацьованих годин (табл. 2).

За результатами цих досліджень можна робити висновки, чому в різних країнах продуктивність праці відрізняється. Можливо, це пов'язано з кращими умовами праці та мотивації, наприклад, зниження кількості робочих годин може сприятливо впливати на рівень продуктивності. Також вивчається продуктивність праці в різних галузях економіки країн світу. Наприклад, результати можуть виглядати, як у табл. 3 [8].

Таблиця 2

Рейтинг продуктивності праці в країнах ОЕСР [7]

Країна	ВВП на душу населення (річний), дол.	Середня кількість годин (річна)	Продуктивність праці (погодинна), дол.
1. Люксембург	75099,02	1643	45,71
2. Норвегія	51886,60	1427	36,36
3. Австралія	49610,87	1664.2	29,81
4. Швейцарія	44452,55	1568.2	28,35
5. Нідерланди	37321,94	1425	28,35
6. Германія	35577.21	1371	25,95
7. Данія	34666,92	1436	24,14
8. США	42328,54	1789	23,66
9. Ірландія	42100,97	1821.26	23,12
10. Швеція	36355,79	1609	22,58

Таблиця 3

Продуктивність праці в різних галузях економіки

	Галузі економіки						
	С/г виробництво	Видобуток корисних копалин, виробництво електроенергії газу та води	Обробні виробництва	Будівництво	Торгівля, готелі	Транспорт, зв'язок	Інші види діяльності
Норвегія	29,6	624,7	43,6	35,0	35,3	56,1	41,2
Франція	30,3	87,5	34,5	40,2	33,6	43,1	53,0
США	37,7	132,2	58,4	31,5	42,8	73,1	66,6
Німеччина	16,3	114,5	38,1	23,8	33,9	42,7	43,8
Швеція	32,1	208,3	50,0	30,9	36,4	47,8	40,5
Австралія	27,6	210,8	38,1	32,8	25,2	57,6	48,9
Італія	21,5	132,5	34,5	28,2	30,4	50,9	50,0
Англія	18,2	137,3	33,4	26,8	32,4	36,3	41,8
Канада	26,9	165,9	41,5	37,7	29,1	44,7	44,8
Японія	11,0	106,4	33,4	20,3	19,6	30,6	32,7

Виходячи з цього, ми можемо зробити висновки, що найбільш ефективно використовувалися трудові ресурси в галузі видобутку корисних копалин в Норвегії, та виявили чинники, які цьому сприяють.

Отже, вимір продуктивності праці – це найкращий показник оцінки ефективності використання трудових ресурсів. Як показали дослідження, кожне підприємство, галузь, країна, організація, згідно зі своїми особливостями, може обрати метод виміру продуктивності праці, який найбільше підходить за рівнем, умовами, елементами, специфікою та найбільш повно відображає ефективність управління трудовими ресурсами.

Науковий керівник – докт. екон. наук, професор Фесенко І. А.

Література: 1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудових відносин. URL: http://pidruchniki.ws/19330306/ekonomika/trudovi_resursi_sotsialnoekonomichna_kategoriya#236. **2.** Линенко А. В., Шевченко О. Л. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво.* 2008. № 4. С. 111–116. **3.** Мельник Т. Г. Ефективність праці: методи вимірювання продуктивності праці та її оплати. *Теоретичні та прикладні питання економіки.* 2005. Вип. 7. С. 291–296. **4.** Шульга Н. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів. *Наукові записки.* 2014. Вип. 16. С. 293–294. **5.** Чернелевський Л. М. Економічний аналіз на підприємствах промисловості і торгівлі: підручник. Київ: Пектораль, 2013. 31 с. **6.** Методи вимірювання продуктивності праці. URL: http://ppt.tatarstan.ru/metod-i-priem-dla-ypravlenia-1.htm. **7.** Країни з високою продуктивністю праці. URL: http://neohr.ru/issledovaniya/article_post/top-10-stran-s-samoy-vysokoy-proizvoditelnostyu-truda. **8.** Стан продуктивності праці в різних галузях економіки. URL: http://eworks.com.ua/work/583_StanprodyktivnostipracivYkraini.

СУЧАСНІ МЕТОДІВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 658.3.014.1

Рибчінська К. І.

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

Анотація. *У статті розглядаються методи мотивації персоналу, зокрема мотивація персоналу за основними групами потреб (матеріальні та нематеріальні), класичні методи мотивації персоналу (соціально-психологічні, економічні, організаційно-адміністративні методи) та за джерелами виникнення (внутрішні та зовнішні).*

Ключові слова: *мотивація, методи мотивації, мотивація персоналу, продуктивність праці.*

Аннотация. *В статье рассматриваются методы мотивации персонала, в частности, мотивация персонала по основным группам потребностей (материальные и нематериальные), классические методы мотивации персонала (социально-психологические, экономические, организационно-административные методы) и по источникам возникновения (внутренние и внешние).*

Ключевые слова: *мотивация, методы мотивации, мотивация персонала, производительность труда.*

Annotation. *In the article methods of personnel motivation are considered, in particular, staff motivation for the main groups of needs (material and non-material), classical methods of personnel motivation (socio-psychological, economic, organizational and administrative methods) and sources of origin (internal and external).*

Keywords: *motivation, methods of motivation, staff motivation, labor productivity.*

Реалізація інноваційної моделі розвитку потребує створення на державному рівні відповідних системних умов прогресивної мотивації та стимулювання трудової діяльності населення. Успіх підприємства безпосередньо залежить від якості роботи кожного окремого співробітника. І цілком природно, кожен керівник зацікавлений, щоб його співробітники працювали з найбільш високою продуктивністю праці. Тому необхідною умовою та об'єктивною потребою таких перетворень є мотивація праці. Мотивація праці належить до проблем, вирішенню яких у світовій практиці завжди приділялася велика увага.

Аналіз сучасних економічних досліджень свідчить про поширення уваги науковців до питань мотивації праці, формування ефективної системи мотивації сучасного підприємства. У своїх наукових працях Т. Л. Мостенська, В. О. Новак, М. Г. Луцький та М. А. Міненко вказують на провідну роль мотивації творчої праці, яка має бути спрямована на підвищення зацікавленості і задоволеності працею, зростання творчої активності, вдосконалення професійно-кваліфікаційного рівня, генерування нових ідей [1]. Мотивація як сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину до діяльності, задають кордони і форми діяльності та додають їй спрямованості, орієнтованої на досягнення певної мети, розкривається в працях О. С. Віханського та А. І. Наумова [2]. Також удосконаленню системи мотивації в контексті процесу управління персоналом в нових економічних умовах присвячено праці Н. І. Меркушової та Е. Б. Гаффорової [3]. Оптимізацію методів стимулювання персоналу на основі оцінки особливостей трудової мотивації розкрито в роботах В. В. Степова, В. А. Одинцова, С. С. Сергєєва [4]. Відтак, мотивація до якісної праці є одним із головних питань менеджменту для будь-якого підприємства.

Мета дослідження полягає у дослідженні сучасних методів мотивації персоналу на підприємстві.

Аналіз даної проблеми було б доцільно розпочати з визначення сутності, ролі та значення мотивації в системі управління персоналом. Вперше термін «мотивація» вжив у своїй статті німецький філософ А. Шопенгауер. Під мотивацією він розумів процес, який стимулює і підтримує поведінкову активність на певному рівні. Сьогодні ж цей термін учені в різних галузях науки трактують по-своєму.

На думку С. Занюка, мотивація – це сукупність факторів, які визначають активність особистості [5]. Мотивація праці у сучасний період ринкових умов є одним із найважливіших чинників, уміле використання якого може сприяти розв'язанню всього комплексу соціально-економічних проблем. Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації, отже, можна сказати, що мотивація – це сукупність усіх мотивів, які справляють вплив на поведінку людини. На нашу думку, мотивація – це робота менеджера, яка полягає в управлінні поведінкою людей з урахуванням знань про те, що

© Рибчінська К. І., 2017

спричиняє відповідні дії працівника. Мотивація як складова управління є одним із істотних важелів підвищення ефективності виробництва. Вона має на меті не тільки те, щоб підлеглі ретельно виконували свої обов'язки, але й виявляли власну ініціативу.

Сучасні теорії мотивації, засновані на результатах психологічних досліджень, доводять, що істинні причини, що спонукають людину віддавати роботі всі сили, надзвичайно складні і різноманітні. На думку одних учених, діяльність людини визначається її потребами. Інші дотримуються позиції, що поведінка працівника є також і функцією його сприйняття і очікувань. Методи мотивації персоналу можуть бути найрізноманітнішими, зазвичай вони залежать від системи стимулювання на підприємстві, загальної системи управління та особливостей діяльності самого підприємства. Всі основні методи мотивації персоналу можна поділити на три ключових напрямки: 1) за основними групами потреб, 2) класичні методи, 3) за джерелами виникнення.

На даному етапі розвитку суспільства все більшого розповсюдження набуває така форма мотивації праці на підприємствах, як матеріальне стимулювання праці, яке являє собою процес формування і використання систем матеріальних стимулів праці для заохочення працівників до плідної праці. Але, незважаючи на це, нематеріальне стимулювання праці все ж таки не залишається поза увагою і набуває різноманітних форм (рис. 1).

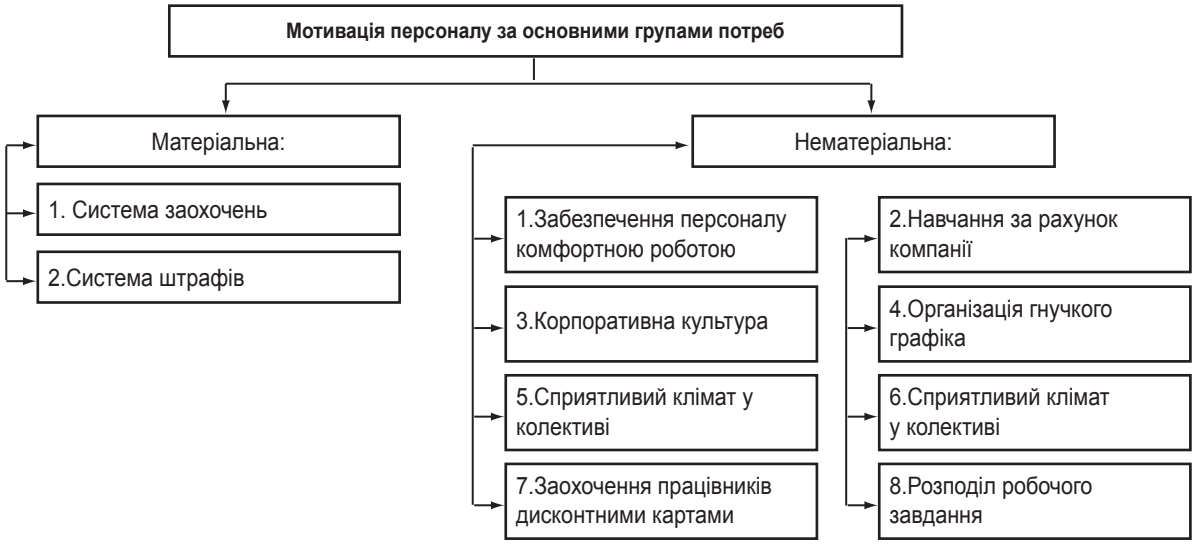

Рис. 1. **Мотивація персоналу за основними групами потреб**

Перевагами матеріальної мотивації персоналу є ефективне мотивування працівників, адже грошові виплати – те, заради чого людина працює. Спрямування працівника на результат. Недоліками є бажання працівників постійного підвищення оплати праці. Ризик непорозуміння у колективі через різну оплату праці. Переваги нематеріальної мотивації: сприяє згуртуванню колективу, оскільки передбачає застосуванням корпоративних заходів, що добре позначається на атмосфері в організації, недоліки – не враховує своєрідність і особисті якості кожного працівника, не сприяє згуртуванню колективу організації.

Виокремлюють декілька груп стимулів, використовуваних для впливу на працівників. До першої групи стимулів належать: грошові – заробітна плата, премії тощо і не грошові – путівки, безкоштовне лікування, медичне обслуговування, страхування та ін. До другої групи належать соціальні (престижність праці, можливість професійного і службового зростання); моральні (повага з боку оточуючих і нагороди; творчі – можливість самовдосконалення та самореалізації) [6].

Також розглянемо класичні методи мотивації персоналу (рис. 2). У практиці одночасно застосовуються різні методи і їх комбінації, оскільки використання тільки одного якогось методу може призвести до зниження творчої активності персоналу, до зниження його лояльності. У сучасному менеджменті можуть застосовуватися й інші угруповання методів мотивування. Вони всі досить різноманітні і залежать від багатьох таких умов, як: економічне становище країни, ціни, інфляція, рівень безробіття, кваліфікаційний рівень працівників, вік, соціально-психологічний клімат у колективі.

За джерелами виникнення мотивація поділяється на внутрішню та зовнішню (рис. 3).

Відтак, у практиці управління зазвичай застосовують водночас різні методи і їх комбінації. Для ефективного управління мотивацією необхідно використовувати в управлінні підприємством всі три групи методів.

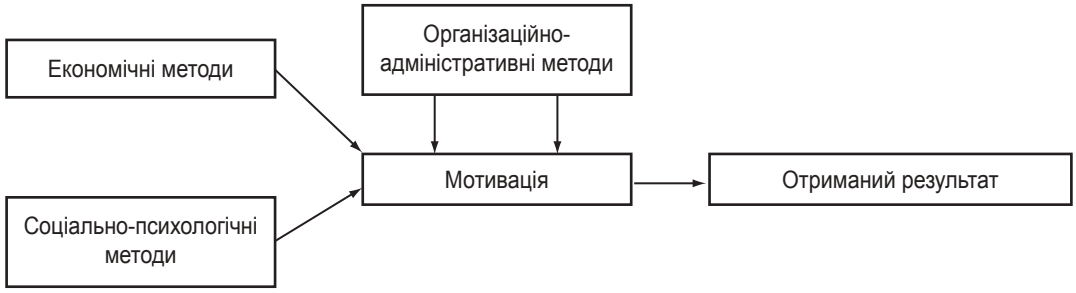

Рис. 2. **Класичні методи мотивації персоналу**

Мотивація	Уникнення невдач	Досягнення успіху
Зовнішня	– бажання за рахунок підприємства відшкодувати витрати на навчання; – можливість подорожувати під час навчання	– бажання отримувати високу з/п; – бажання отримувати матеріальні винагороди; – прагнення до володіння майном; – підвищення статусу, престижу
Внутрішня	– використання можливості професійного розвитку; – прагнення до стабільної зайнятості; – можливість кар'єрного просування	– отримання більш цікавої роботи; – розширення змістовності роботи; – покращення умов праці; – розширення соціальних контактів; – отримання високої посади; – самоствердження

Рис. 3. **Мотивація персоналу за джерелами виникнення**

Підбиваючи підсумок, можна сказати, що менеджеру важливо виявляти найбільш значущі потреби співробітників, щоб обирати найбільш ефективні методи мотивації. При цьому слід враховувати, що далеко не завжди матеріальний достаток може бути основним рушійним мотивом. Застосовуючи сучасні методи мотивації персоналу, роботодавець не тільки зможе утримати своїх підлеглих в компанії, але і створити для них такі умови роботи, в яких вони будуть, активно працюючи, намагатися робити свою роботу ще більш ефективно і продуктивно, виконувати більше, ніж їм доручено.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Ляліна Н. С.

Література: 1. Мостенська Т. Л., Новак В. О., Луцький М. Г., Міненко М. А. Менеджмент: підручник. Київ: Сузір'я, 2007. 688 с. **2.** Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: учебник. М.: Гардарики, 2002. 528 с. **3.** Меркушова Н. И., Гаффорова Е. Б. Совершенствование системы мотивации в контексте процесса управления персоналом в новых экономических условиях. *Вестник ТГЭУ.* 2007. № 1. С. 49–57. **4.** Степов В. В., Одинцов В. А., Сергєєв С. С. Оптимізація методів стимулювання персоналу на основі оцінки особливостей трудової мотивації. *Управління персоналом.* 2005. № 4. **5.** Занюк С. Психологія мотивації: навч. посібник. Київ: Либідь, 2002. 304 с. **6.** Зеленько Г. І., Ганжурова Л. Ю. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства. *Економічні науки.* 2013. № 7. С. 46–49.

РОЛЬ И МЕСТО ИНТЕРНЕТ-ЭКОНОМИКИ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ

УДК 330.47

Роговец И. С.

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

Аннотация. *Исследованы процессы интернетизации населения в Украине и за рубежом, а также уровень деловой активности в рамках интернет-экономики. Проанализированы факторы влияния на развитие интернет-экономики. Определено реальное состояние, тенденции и факторы, которые влияют на усиление роли сети Интернет в формировании инновационной модели развития экономики.*

Ключевые слова: *интернет-экономика, интернет-технологии, интернет-бизнес, интернет-коммерция, интернетизация населения, информационное общество.*

Анотація. *Досліджено процеси інтернетизації населення в Україні та за кордоном, а також рівень ділової активності в рамках інтернет-економіки. Проаналізовано фактори впливу на розвиток інтернет-економіки. Визначено реальний стан, тенденції і фактори, які впливають на посилення ролі мережі Інтернет при формуванні інноваційної моделі розвитку економіки.*

Ключові слова: *інтернет-економіка, інтернет-технології, інтернет-бізнес, інтернет-комерція, інтернетизація населення, інформаційне суспільство.*

Annotation. *The processes of Internetization of the population in Ukraine and abroad, as well as the level of business activity in the Internet economy, have been studied. The factors of influence on the development of the Internet economy are analyzed. The real state, trends and factors that influence the strengthening of the role of the Internet in shaping the innovative model of economic development are determined.*

Keywords: *Internet economy, Internet technologies, Internet business, Internet commerce, internetization of the population, information society.*

Использование новейших информационных технологий во всех сферах общества является важным фактором повышения эффективности общественного производства. Развитие информационных технологий значительно влияет как на мировую экономику, так и на национальные экономики. Эффективность деятельности в современной экономике напрямую зависит от интенсивности преобразования информации, а кульминацией развития информационно-коммуникационных технологий стал Интернет и интернет-экономика (e-economy).

Интернет-экономика – это развитие своего бизнеса в интернете: открытие сайта и виртуальных магазинов, использование электронной рекламы и маркетинга, электронного документооборота [1]. Другими словами, интернет-экономика – это применение современных информационных технологий в бизнесе, предпринимательстве.

Создание всемирной информационной сети, которая за считанные секунды соединяет людей, находящихся на значительных расстояниях друг от друга, стирает всяческие границы, национальные и религиозные различия и является предпосылкой возникновения новой социальной общности в современной общественной системе. При этом возникают новые интернет-экономические отношения и институты, основанные на потенциально неограниченных информационных ресурсах. Они часто вступают в противоречие с отношениями и институтами традиционных экономических систем, которые базируются на ограниченных природных, трудовых и инвестиционных ресурсах. И, как следствие, претерпевают изменения такие классические экономические законы, как: рост потребностей, спроса и предложения, убывающей отдачи. Возникают новые экономические законы, которые необходимо обосновать, а также новый понятийный научный и категориальный аппарат. Вышесказанное и обусловливает актуальность исследования.

Проблемы и актуальность развития интернет-экономики в последние годы все чаще освещаются как экономистами, так и специалистами компьютерных наук, философами, математиками и другими. В трудах таких ученых, как: Г. В. Алехина [2], К. К. Вальтуха [3], В. М. Геец [4], А. К. Голубева [5], Н. Кастельс [6], А. В. Красильникова [7], Т. В. Максиянова [8], А. Стрелец [9], А. В. Ткачева [10] и другие просматривается широкий спектр экономических явлений и проблем, которые возникают в процессе развития глобальной сети Интернет.

© Роговец И. С., 2017

Теории перехода к новому типу экономики, в которой значительное место принадлежит цифровой экономике, сетевой экономике, виртуальной экономике, реинжинирингу бизнес-процессов, были разработаны Дж. Аликом, Г. Аткинсоном, В Герценбергом, К. Омае [11], Н. Поратом, М. Рубиным [12], Дон Тапскотом [13] и другими.

Цель данной работы – исследование роли информатизации экономики Украины, ее особенностей, тенденций развития и влияния на экономический рост, а также определение основных факторов влияния на развитие интернет-экономики.

Современный этап развития общества, новейших технологий, индустрии информационных технологий характеризуется масштабным прорывом в сфере глобализации и информатизации экономики. Происходит слияние рынков, интенсификация инвестиционного, хозяйственного, внешнеэкономического, информационного обмена между отдельными государствами и регионами. Изменение компьютерных, информационных технологий привело к появлению глобальных компьютерных сетей, крупнейшими среди которых есть Internet, FidoNet и др. По данным Международного союза электросвязи (МСЭ), в 2016 г. пользователей сети Internet насчитывалось около 3,2 млрд человек (в 2000 г. – около 400 млн человек), показатель проникновения интернетизации населения составляет при этом 43 %. По данным Internetworldstats.com, первенство в мире по количеству пользователей Интернета занимают Китай (668 млн человек), Индия (355 млн), США (277 млн), Япония (110 млн), Бразилия (110 млн), Россия (87,5 млн), ФРГ (72 млн), Индонезия (71 млн), Нигерия (70 млн), Мексика (59 млн) [13]. В Украине общая онлайн-аудитория из всех устройств по состоянию на январь 2017 г. составляла 20,2 млн пользователей, показатель проникновения интернетизации населения составляет при этом 58 %. В странах Европейского Союза этот показатель составляет 75 %, а в странах Северной и Южной Америки – 66 % [14].

Проникновение информационных компьютерных технологий (ИКТ) через Интернет становится неотъемлемой частью инновационной экономики. Существует прямая зависимость динамики экономического роста и появления новых секторов от скорости развития пропускной способности сетей. При этом прямой эффект дают инвестиции в технологии и инфраструктуру, непрямой – инновационное развитие компаний.

Современная международная экономика характеризуется сокращением количества занятых в секторах классической экономики трудовых ресурсов с переходом их в сферу информационных технологий. Экономикой нового времени стала цифровая экономика. Новая экономика создается на основе трансформации классической индустриальной экономики путем внедрения современных информационных технологий, в частности Интернета, всех сфер и отраслей экономики. Основой развития новой экономики являются знания и информация, поскольку значительную часть добавленной стоимости создает человеческий интеллект. М. Кастельс считает, что в современном мире наблюдается переход к новому типу общества, отличному от того, что существовало ранее, основной чертой которого является сетевая логика его структуры. По его мнению, сети, как и информация, приобретают доминирующее положение [6, с. 495]. Сетевое общество – это общество, социальная структура которого основана преимущественно на сетях, что активизируются новейшими информационными технологиями [12].

Рост конкурентоспособности товаров, производств будет зависеть от инноваций, рост экономики – от производительности труда и внедрения новейших информационных технологий, однако это может привести к росту инфляции. Рост инфляции часто связан с сокращением рабочих мест, а при условии внедрения новейших технологий, как правило, происходит их сокращение. В то же время появляется потребность в специалистах отрасли киберпространства со знаниями работы в области информационных технологий, искусственного интеллекта, компьютерной и программной инженерии.

Основной организационной структурой новой экономики является сетевая, электронная и интернет-экономика, которая постепенно меняет традиционную индустриальную иерархию, в результате чего возникает новая сетевая креативная интеллигенция, которая в своей работе использует знания и обмен информацией. Интернет привносит новую парадигму в конфигурацию экономической деятельности, которая характеризуется такими чертами:

1) учитывая внешние и побочные эффекты в пределах использования в различных экономических сферах экономическое влияние Интернета важнее, чем непосредственный вклад в ВВП производственного сектора;

2) важным внешним эффектом является новая модель организации производства и потребления, в том числе ресурсосберегающие операции, ускорение связей между хозяйственными субъектами, открытие новых логистических возможностей и др.;

3) растущие темпы развития инновационной деятельности в сфере ИКТ снижают затраты на доступ к интернет-ресурсам;

4) средствами интернет-технологий осуществляются новые услуги: электронная торговля, электронное финансирование, электронные транзакции, электронное управление (менеджмент) и др., что способствует повышению развития экономики;

5) создаются новые образовательные и профессиональные программы с целью подготовки соответствующих специалистов;

6) создаются новые модели обмена информацией, знаниями, научными исследованиями и др.

Однако, следует отметить, что массовое внедрение информационно-коммуникационных технологий в сферу хозяйственно-экономической деятельности еще не привело к росту производительности труда и нормы прибыли в традиционных секторах экономики; не изменились и промышленные технологии, изменились только схемы управления и технологии сбыта.

Появление Интернета было причиной возникновения новых форм электронного бизнеса и электронной коммерции – интернет-бизнеса и интернет-коммерции. Появляется системно организованная многоуровневая структура, которая основывается на взаимоотношениях экономических субъектов средствами Интернета.

Интернет-экономика включает в себя основные составляющие: интернет-бизнес, интернет-коммерцию, интернет-проект и веб-сайт интернет-компании.

Основными факторами, которые влияют на интернет-экономику, являются: активность интернет-пользователей; деятельность государственных органов в сфере разработки нормативно-правовых актов в области интернет-экономики; уровень развития малых и средних предприятий в области ИКТ-технологий; развитие интернет-инфраструктуры.

Существуют и другие косвенные факторы, влияющие на развитие интернет-экономики: платежеспособность населения; компьютерная грамотность населения; природные условия; инновации в области ИКТ.

Уровень деловой активности в рамках интернет-экономики, а также степень ее влияния на традиционную экономику зависят от численности интернет-пользователей. Так, согласно данным Интернет Ассоциации Украины [5], объем рынка медийной интернет-рекламы Украины за 2016 г. составил 1 млрд 288 млн грн, что на 27 % выше показателей 2015 г. в гривневом исчислении. Доля прямых продаж в 2016 г. составила 40,95 %. Доли сегментов медийной интернет-рекламы распределились так: баннерная реклама – 42,3 %; in-streamvideo (реклама в видеоплеере pre-roll, mid-roll, post-roll, pause-roll, overlay-реклама, picture-in-pause) – 31,6 %; in-pagevideo (content-roll) – 8,4 %; другие нестандартные решения (всплывающие окна pop-up и pop-under, форматы catfish и screenglide, синхронные баннеры, фронтлайн, полноэкранная реклама, звуковая реклама в цифровом аудиопотоке, другие подобные проявления) – 9,7 %; спонсорство – 8,0 %.

Около 2,1 млн украинцев совершают покупки через сеть Интернет. По данным социологических опросов, 60 % респондентов готовы совершать покупки в кредит [15].

Предприятия, которые активно используют Интернет, более успешно развивают свой бизнес, достигают высокого уровня рентабельности, обеспечивают более высокие темпы роста заработной платы работников, чем те предприятия, которые не в полной мере используют интернет-возможности. Интенсивность использования интернет-возможностей в экономике и приводит к росту ВВП. Однако украинские предприятия используют интернет-технологии для того, чтобы заявить о себе, создавая при этом сайты предприятий, онлайн-рекламы размещают около 34 % предприятий, продвижением компании через сети занимается около 22 %, осуществляют закупки через Интернет около 32 %, а продают только 12 % предприятий.

Еще недостаточно эффективно используются интернет-технологии для организации совместных проектов, сотрудничества между предприятиями.

Рост объемов интернет-экономики приводит к увеличению ее удельного веса в структуре ВВП.

Сеть Интернет охватывает не только различные аспекты жизни общества, но и влияет на развитие экономики и управления. Основными направлениями развития интернет-экономики могут быть: осуществление различных транзакций (торговых и финансовых операций); создание бизнес-порталов для размещения заказов и предложений; поиск поставщиков через сеть Интернет; продажа продукции через Интернет; покупка продукции и сырья через Интернет; поиск персонала через сеть Интернет; размещение информации в интернет-справочниках; создание собственного сайта; онлайн-реклама; внедрение системы интернет-банкинга для работы с активами в режиме онлайн; создания платежных механизмов для поддержки торговли товарами и услугами; создание новых форм и институтов кредитования, инвестирования и страхования.

Таким образом, сложилась благоприятная ситуация, которая побуждает к диверсификации экономики на основе внедрения передовых информационных технологий. Рост аудитории интернет-пользователей является устойчивой тенденцией в Украине, однако результативность экономических информационных коммуникаций в Интернете достигается на основе внедрения новейших подходов. Использование информационных сетей может стать движущей силой экономического развития, что значительно повысит конкурентоспособность и эффективность предприятий. В интернет-экономике формируются секторы предпринимательства, которые могут существовать только в информационной среде, при этом происходит уменьшение численности посредников.

От внедрения современных информационных и интернет-технологий зависит не только технологическое состояние экономики, но и формирования новейшего интеллектуального социума, который сможет повысить конкурентоспособность экономики страны, повысить ее роль в международном разделении труда. Поэтому переход к экономике нового типа возможен путем: стимулирования развития информационно-коммуникативных техно-

логий, обеспечения роста инвестиций в информацию – среду экономики, создание благоприятной открытой среды для развития прозрачного бизнеса, предпринимательства, торговли, предоставления услуг.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Кожанова Е. П.

Литература: 1. Wikipedia – The Free Encyclopedia. URL: http://www.uk.wikipedia.org/. **2.** Алехина Г. В. Основы интернет-экономики и электронного бизнеса/Московский международный институт эконометрики, информатики, финансов и права. М., 2004. 99 с. **3.** Вальтух К. К. Информационная теория стоимости и законы неравновесной экономики. М.: Янус-К, 2001. С. 70. **4.** Геец М. Приоритеты национального экономического развития в контексте глобализационных вызовов: монография. В 2 ч. Ч. 1/под ред. В. М. Гееца, А. А. Мазараки. К.: КНТЭУ, 2008. 389 с. **5.** Голубев А. К., Коваль А. А. Развитие интернет-экономики и электронного бизнеса в Украине // Экономические науки/Маркетинг и менеджмент. URL: http://www.nauka.kushnir.mk.ua/?p=5238. **6.** Кастельс М. Становление общества сетевых структур // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология/под ред. В. Л. Иноземцева. М.: Academia, 1999. С. 494–505. **7.** Красильников А. Ю., Красильникова Е. В. Теоретические основы Интернет-экономики: монография. Саратов: Научная книга, 2007. 111 с. **8.** Максиянова Т. В. Влияние интернет-экономики на ВВП России. *Университет им. В. И. Вернадского.* 2012. № 2 (40). С. 177–187. **9.** Стрелец И. А. Новая экономика и информационные технологии. М.: Изд-во Экзамен, 2003. С. 26. **10.** Ткачева А. В. Специфика и тенденции развития информационного сектора экономики Украины // Эффективная экономика. 2013. № 10. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z. **11.** Ohmae K. The Invisible Continent – Four Strategic Imperatives of New Economy. New York: Harper Business, 1999. **12.** Porat M., Rubin M. The Information Economy: Development and Measurement. Wash., 1977. 130 p. **13.** Tapscott D. Digitálníekonomika. Praha: Computer Press, 1999. **14.** Gemius URL: http://www.gemius.com.ua/.../internet-auditorija-ukrainy-ijul-2015-goda.html. **15.** E-Commerce. URL: http://www.e-commerce.com.ua/. **16.** Internetworldstats.com. URL: http://www.Internetworldstats.com. **17.** Интернет Ассоциация Украины. URL: http://www.inau.org.ua/.

МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ

УДК 349.2

Руденко В. О.

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

Анотація. *Розглянуто значення Міжнародної організації праці як суб'єкта трудового права та її роль у регулюванні соціально-трудових питань. Визначено, що для управління працею в кожній країні створено свою систему загально-державних органів. Розкрито важливість здійснення управління працею на міжнародному рівні. Проаналізовано членство України в Міжнародній організації праці, їхня співпраця та реалізація спільних проектів.*

Ключові слова: *Міжнародна організація праці, цілі МОП, суб'єкт трудового права, управління працею, система управління персоналом, соціально-трудові відносини.*

Аннотация. *Рассмотрено значение Международной организации труда как субъекта трудового права и ее роль в регулировании социально-трудовых вопросов. Определено, что для управления трудом в каждой стране создана своя система общегосударственных органов. Раскрытая важность осуществления управления трудом на международном уровне. Проанализировано членство Украины в Международной организации труда, их сотрудничество и реализация общих проектов.*

© Руденко В. О., 2017

Ключевые слова: *Международная организация труда, цели МОП, субъект трудового права, управления трудом, система управления персоналом, социально-трудовые отношения.*

Annotation. *The importance of the International Labor Organization as a subject of labor law and its role in regulating social and labor issues is considered. It is determined that for the management of labor in each country has its own system of state organs. The disclosed importance of the implementation of labor management at the international level. The membership of Ukraine in the International Labor Organization, their cooperation and the implementation of common projects are analyzed.*

Keywords: *International Labor Organization, goals of MNP, subject of labor law, labor management, personnel management system, social and labor relations.*

У сучасний період значення міжнародних трудових норм для регулювання трудових відносин у сфері управління персоналом постійно зростає. Одним із основних напрямків реформування національного трудового законодавства є приведення його у відповідність до міжнародних трудових стандартів, зокрема ратифікованих Україною конвенцій Міжнародної організації праці (далі по тексту – МОП). У національній юридичній практиці посилюється роль міжнародних трудових норм, закріплених у конвенціях МОП.

Учені вважають, що одним із головних джерел міжнародно-правового регулювання праці є акти, прийняті Міжнародною організацією праці. Міжнародні стандарти праці, що містяться в актах МОП, – це одне з досягнень сучасної цивілізації, в якому втілився підсумок діяльності різних держав щодо внесення у ринкову економіку соціальних цінностей [1]. Над питанням впливу МОП на трудові відносини працювала низка вчених [1–3], але проблема впливу Міжнародної організації праці на управління працею наразі відображена в наукових працях не досить детально.

Мета статті полягає у з'ясуванні юридичної сили конвенцій МОП, їхнього впливу на управління працею та на розвиток трудового права України.

Особливе значення в якості суб'єкта трудового права має Міжнародна організація праці, оскільки вона відіграє ключову роль у регулюванні соціально-трудових питань.

Міжнародну організацію праці створено в 1919 р. на підставі Версальського мирного договору як структурний підрозділ Ліги Націй, а у 1946 р. вона отримала статус спеціалізованої установи ООН, що опікується регулюванням трудових стосунків.

Необхідність створення подібної організації, яка б управляла трудовими стосунками на міжнародному рівні, визначалася наступними положеннями:

– політична необхідність, обумовлена виникненням і вирішенням протиріч між країнами. МОП при цьому є такою міжнародною організацією, яка призначена сприяти прогресу, встановленню і підтримці соціального миру між різними верствами суспільства, сприяти вирішенню виникаючих соціальних проблем мирним шляхом;

– соціальна необхідність пов'язана з важкими і неприйнятними умовами праці і життя багатьох трудящих, жорсткою експлуатацією, відсутністю соціального захисту, що гальмують розвиток суспільства;

– економічна необхідність полягає в прагненні окремих країн до поліпшення становища робітників, що викликало збільшення витрат, зростання собівартості продукції і вирішення соціальних питань.

Основними цілями Міжнародної організації праці є:

– забезпечення зайнятості й підвищення рівня життя;

– поширення соціального забезпечення, гарантування базового доходу і всебічного медичного обслуговування;

– забезпечення належного харчування, житла, умов для відпочинку і культурного розвитку;

– забезпечення можливостей для отримання освіти і професії;

– захист дітей і материнства.

Особливою рисою МОП є трипартизм, тобто трибічна структура, в межах якої здійснюються переговори між урядами, організаціями працівників і підприємців [2].

Програмні пріоритети Міжнародної організації праці:

– сприяння зайнятості населення;

– структурна перебудова і соціальна справедливість;

– удосконалення рівня управління і розвитку підприємств;

– соціальний захист інвалідів;

- покращення умов праці;
- усунення дитячої праці;
- соціальне партнерство і забезпечення;
- багатонаціональні підприємства та мігранти;
- видавнича діяльність і публікації [3].

Управління працею на міжнародному рівні здійснюється Міжнародною організацією праці. Метою діяльності організації є сприяння досягненню матеріального добробуту і забезпеченню духовного розвитку людей незалежно від раси, віри і створенню умов, при яких це можливо [4].

Для управління працею в кожній країні створюється своя система загальнодержавних органів. Назва і структура цих органів періодично можуть змінюватися. Проте будь-яка цивілізована держава розробляє нормативні матеріали з питань праці, зайнятості і соціальної політики, зокрема за умовами праці, по тарифікації робіт і робітників, по міжрозрядних співвідношеннях в оплаті праці у бюджетній сфері, управлінню зайнятістю, організації взаємовідносин між роботодавцями і найнятими робітниками. Кожному підприємству незалежно від масштабів і сфери діяльності властиве управління працею. Відмінність полягає лише в ступені значущості, змісті та способах використання цілей, об'єктів і функцій для досягнення кінцевих результатів діяльності конкретного підприємства.

Метою управління працею на підприємстві є найбільш раціональне і ефективне використання персоналу, живої і матеріалізованої праці, витрачання коштів на оплату і матеріальне стимулювання праці при дотриманні конституційних прав і обов'язків громадян.

Об'єктами управління працею на підприємстві є безпосередньо процес праці, відтворення робочої сили, стосунки між людьми в трудовому процесі. Стосовно управлінської діяльності підприємства їх можна конкретизувати і виділити в якості окремих об'єктів: управління організаційним забезпеченням трудової діяльності персоналу, управління персоналом підприємства, управління продуктивністю і якістю праці, управління мотивацією і стимулюванням праці, управління виробничими, соціальними і економічними стосунками в процесі трудової діяльності.

До одного з найважливіших завдань системи управління персоналом належить забезпечення злагодженої роботи всіх категорій працівників, з яких складається персонал організації. Для впорядковування процесів, пов'язаних з різними категоріями персоналу, в якості особливого інструменту управління застосовується класифікація персоналу.

Згідно з офіційною статистикою Міжнародної організації праці, основна форма класифікації професійно-кваліфікаційної структури персоналу – розділення зайнятих на три укрупнені групи:

- «білі комірці», тобто зосереджені переважно на нефізичній праці (інженерно-технічний персонал і конторські службовці);
- «сині комірці», тобто робітники різних професій і рівнів кваліфікації (переважно зайняті фізичною працею);
- «сірі комірці», або працівники обслуговування (кухарі, офіціанти, медичний обслуговуючий персонал, поліцейські, пожежники, працівники домашнього господарства) [5].

Міжнародна організація праці розглядає управлінський персонал як частину категорії працівників, в яку, окрім менеджерів, входять і інші фахівці-професіонали. Основою для цього вважається тісний зв'язок у роботі менеджерів і фахівців. Вони залежать одне від одного і спільно забезпечують запланований розвиток організації. Найбільше поширення отримав підхід, згідно з яким управлінський персонал, залежно від функціональної ролі, в процесі управління підрозділяють на керівників, фахівців, службовців (технічних виконавців) [6].

Ефективний менеджмент персоналу не повинен мати на увазі лише споживчі аспекти відносно до персоналу, має домагатися максимального виявлення професіоналізму, кваліфікації, креативності людиною, тобто домагатися того, щоб персонал став капіталом.

Економічні і соціальні процеси залежать один від одного. В ході складання бізнес-планів і планів соціального розвитку визначаються економічні процеси і явища, які завжди мають соціальні наслідки, без урахування яких неможливо здійснювати ефективне управління [7].

Міжнародна організація праці розробляє міжнародні трудові норми, що встановлюють мінімальні стандарти трудових прав: право на організацію, ведення колективних переговорів, гендерна рівність, заборона примусової праці.

Україна стала членом Міжнародної організації праці у 1954 р. та з того часу ратифікувала понад 60 конвенцій. Програма гідної праці МОП – важливий елемент співпраці України та МОП. Вона визначає пріоритети державної соціальної політики, охоплює основні сфери ринку праці, зокрема зайнятість, реформування трудового законо-

давства та соціального забезпечення, запобігання поширенню ВІЛ/СНІД у сфері праці, посилення охорони праці, сприяння реалізації принципів і прав у сфері праці.

В останні роки в Україні за допомогою МОП було реалізовано 8 проектів спільно з Програмою Розвитку ООН, 2 проекти спільно з Об'єднаною програмою ООН з ВІЛ/СНІД та Фондом ООН у сфері народонаселення та проект у співпраці з Міжнародною організацією з міграції. Наразі Програма гідної праці в Україні охоплює 7 проектів і програм на загальну суму близько 10 млн дол. США [8].

Норми про працю, пропоновані МОП у формі конвенцій і рекомендацій, переважно не носять революційного, інноваційного характеру; крім того, вони не є універсальними, але важливо, що вони пропонують методи вирішення проблем зайнятості, випробувані у багатьох країнах і зарекомендували себе з позитивного боку.

Вони також спрямовують держави на розробку власної політики в галузі зайнятості в загальному міжнародному контексті і на рішення національних проблем зайнятості, використовуючи міжнародну співпрацю і водночас розвиваючи таку співпрацю [9].

Отже, визнання і дотримання міжнародних трудових норм є справою міжнародного престижу будь-якої держави, а також вихідним моментом у забезпеченні реальних прав і свобод громадян. Участь України в діяльності Міжнародної організації праці і використання її досвіду є вкрай необхідним і корисним, особливо в період економічних реформ.

Тож для реалізації норм щодо покращення управління працею необхідні міжнародні та власні зусилля. Тому в основоположних документах МОП чітко сформульоване її бажання співпрацювати з урядами країн, а також відповідними міжнародними органами, на які покладено відповідальність за сприяння охороні здоров'я, освіті, добробуту народів. Основний зміст своєї діяльності відтак Міжнародна організація праці вбачає в тому, щоб сприяти прийняттю державами світу таких програм, які спрямовані на вирішення найактуальніших проблем щодо управління працею [2].

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

Література: 1. Козак Н. Н. Управление персоналом. Высшее образование. Интеллектуальная издательская система Ridero, 2016. **2.** Іляш О. І., Гринкевич С. С. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібник. Київ: Знання, 2010. 476 с. **3.** Акулов М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. та ін. Економіка праці і соціально трудові відносини: навч. посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2012. 328 с. **4.** Жулина Е. Г., Иванова Н. А. Экономика и социология труда. Шпаргалка. М.: Ай Пи Эр Медиа, 2009. 48 с. **5.** Классификация персонала как інструмент управления в организации. URL: https://studme.org/121910109944/menedzhment/klassifikatsiya_personala_kak_instrument_upravleniya_organizatsii. **6.** Шегда А. В. Основы менеджмента: учеб. пособие. Киев: Знания; КОО, 1998. 512 с. **7.** Эволюция концепций менеджмента персонала. URL: https://studfiles.net/preview/5429754/. **8.** Міжнародна організація праці URL: http://geneva.mfa.gov.ua/ua/ukraine-io/labour. **9.** Остапенко Ю. М. Экономика труда/2-е изд., перераб. и доп. М.: Инфра-М, 2007. 272 с.

САМОМАРКЕТИНГ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ФАХІВЦІВ НА РИНКУ ПРАЦІ

УДК 331.5:339.138

Руденко В. О.

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

Анотація. *Розглянуто сутність поняття «самомаркетинг». Обґрунтовано роль самомаркетингу в підвищенні конкурентоспроможності фахівців на ринку праці. Уточнено перелік і сутність методів самомаркетингу.*

Ключові слова: *самомаркетинг, кар'єра, ринок праці, етапи самомаркетингу.*

Аннотация. *Рассмотрена сущность понятия «самомаркетинг». Обоснована роль самомаркетинга в повышении конкурентоспособности специалистов на рынке труда. Уточнен перечень и сущность методов самомаркетинга.*

Ключевые слова: *самомаркетинг, карьера, рынок труда, этапы самомаркетинга.*

Annotation. *The essence of the concept of "self-marketing" is considered. The role of self-marketing in raising the competitiveness of specialists in the labor market is substantiated. The list and essence of methods of self-marketing is specified.*

Keywords: *self-marketing, career, labor market, stages of self-marketing.*

Якщо спеціаліст має високу кваліфікацію і хороші якості, то йому як потенційному працівникові дуже складно їх правильно піднести працедавцеві, при цьому ретельно приховавши всі недоліки. А саме це допомагає прискорити просування по службових сходинках і бути успішнішим. До того ж, у наш час для студентів і випускників ВНЗ серйозною проблемою є працевлаштування за спеціальністю. Більшість людей, що закінчили вищі учбові заклади і навіть встигли попрацювати в найрізноманітніших установах, абсолютно не уміють подавати себе як фахівців.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вивченням питання представлення фахівця на ринку праці займалися наступні вчені: Ф. Беттджер [2], Л. Семенова [4], Г. І. Писаревська [1, 6].

Мета статті полягає в розробці рекомендацій щодо застосування самомаркетингу для підвищення конкурентоспроможності на ринку праці.

Організовуючи кар'єру в умовах ринку праці, людина виступає як творець і продавець своєї робочої сили. Досягти успіху допоможуть знання кон'юнктури ринку, його законів і методів роботи.

Ринок праці впливає на формування трудового потенціалу країни, регіону та підприємства, а ще на формування трудового потенціалу окремого працівника, оскільки на рівні підприємства проводиться активна кадрова політика, що включає планування, відбір та адаптацію персоналу [1].

Термін «маркетинг» став дуже популярним, але часто розуміють сенс маркетингу односторонньо, фактично прирівнюючи його до діяльності з реклами і просування товарів. По-перше, треба правильно визначити, якого товару потребує потенційний покупець і де цей покупець знаходиться. Якщо людина бажає отримати високооплачувану роботу, то вона повинна запропонувати на ринку праці працедавцям саме той товар, якого вони потребують.

По-друге, навіть маючи в розпорядженні ходовий і цінний товар, людина не зможете його продати, якщо не зуміє організувати його рекламу і збут. Тобто на зустрічі з працедавцем треба подати себе так, щоб він прийняв на роботу, запропонував гідні умови праці і оплати.

По-третє, купуючи товар, покупець не повинен розчаруватися в купівлі. Якщо потенційний працівник не зуміє закріпитися на отриманій роботі і добитися в ній успіху, то кар'єрного росту не буде.

Самомаркетинг – організація самореклами та вигідного представлення себе, своїх можливостей і навичок на ринку праці з метою викликати інтерес потенційного роботодавця [2].

Як процес самомаркетинг складається з: зосередження уваги на собі, особистісних якостях, своїх знаннях, уміннях, навичках; звернення уваги і вивчення вимог роботодавця [3].

© Руденко В. О., 2017

Концепція самомаркетингу – це системний підхід до самореалізації особистості, коли індивід знаходиться в умовах конкуренції і має визначати своє положення в суспільстві, за рахунок максимальної мобілізації своєї енергії, своїх можливостей та ініціативи, набутих знань і умінь та активної життєвої позиції.

Існують кілька понять, які входять в концепцію самомаркетингу:

– самоіміджуваня – процес створення або зміни свого власного іміджу, результатом якого є якнайшвидше досягнення поставлених цілей;

– самопрезентація – процес подання самого себе в будь-яких соціальних ситуаціях з урахуванням прийнятих культурою способів поведінки;

– самопросування – це відкрите пред'явлення своєї компетентності і кваліфікації з метою бути оціненим гідно і завдяки цьому отримати переваги при відборі кандидатів або призначенні на посаду [4].

На думку автора, основні етапи застосування самомаркетингу як засобу підвищення конкурентоспроможності фахівця на ринку праці наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Основні етапи самомаркетингу

Назва етапу	Характеристика
Визначення цілей працівника під час пошуку роботи	Необхідно розібратися з ситуацією на ринку праці, визначити дійсну ціну роботи цього працівника. На основі цього правильно скласти резюме. Аналізувати інформацію про положення на ринку праці. Найнадійніший спосіб дізнатися про свою ціну – шукати роботу, ходити на співбесіди і аналізувати варіанти
Пошук вакантних посад	Інтенсивно проводити роботу по доведенню інформації до потенційних працедавців
Представлення себе працедавцю	При телефонному і особистому контакті з потенційним працедавцем вигідно представити себе як потенційного працівника й у результаті отримати пропозицію про роботу
Закріплення на посаді	Отримавши пропозицію, грамотно провести переговори і виторгувати вигідні умови праці. Почавши працювати, зробити усе необхідне, щоб закріпитися і бути хорошим працівником

Кожен із цих етапів – проблема, яку потрібно докладно вивчати і вчитися її успішному вирішенню. Є кілька загальноприйнятих правил, дотримання яких є обов'язковими для досягнення найбільшої ефективності самомаркетингу.

Крім того, варто слідувати правилам ефективного самомаркетингу (табл. 2) [5].

Таблиця 2

Правила самомаркетингу

Назва	Характеристика
Самопізнання	Ніколи не треба забувати про те, що які б цілі не переслідувалися, основне призначення самомаркетингу – самопізнання. Спеціаліст, який береться за впровадження у власну професійну діяльність принципів self-marketing, повинен знати свої сильні і слабкі сторони. При цьому слабкі знати так, щоб завжди вміти приписати їх до розділу сильних. Так, щоб всі у це повірили
Перше враження	Варто звертати достатньо уваги на важливість першого враження. Правильно і грамотно подати себе на першій зустрічі – половина всієї справи. Необхідно розширювати коло знайомств
Планування	Необхідно скласти план «заходів» для самомаркетингу і дотримуватися його
Впевненість	Які б цілі не переслідувалися, займаючись саморекламою, найголовніше – впевненість у власних силах

Для досягнення максимальних результатів у сфері самомаркетингу варто розпочати з маркетингового дослідження продукту. Визначити кращі сторони, сферу інтересів і можливостей. Тверезо подивитися на риси своєї вдачі, звички і погляди, і мати точне уявлення про свої недоліки. Це допоможе і для подальшої роботи над собою, і для надання працедавцеві тільки кращої сторони характеру.

Необхідно правильно подати себе під час співбесіди. Не досить мати дві вищі освіти і досвід роботи. Варто завчасно уточнити всю інформацію про компанію: корпоративну культуру, основні вимоги до кандидата і показати, наскільки людина відповідає очікуванням компанії.

Важливим є щоденне самовдосконалення. Конкуренція на будь-якому ринку професій величезна, тому і вимоги до кандидатів ростуть постійно. Варто відстежувати зміни у тій сфері, яка цікавить потенційного працівника, читати професійну літературу, покращувати навички.

Невід'ємною частиною самомаркетингу є правильно підібраний імідж. Одяг, манери, тембр голосу, міміка і жести – все це відіграє таку ж важливу роль при прийомі на роботу, як освіта або компетентність. Це не означає, що треба кардинально змінювати себе і підлаштовувати імідж під посаду.

Для правильного ділового костюма краще обрати класику, оскільки це виграшне рішення для бізнес-еліти і людей без яскраво вираженого власного смаку. Крім того, образ можна доповнити аксесуарами.

Наступним інструментом самомаркетингу може виступати комунікабельність. Варто заводити нові знайомства, багато спілкуватися, бути відкритим для нових людей. Серед них може виявитися потенційний працедавець або клієнт. У спілкуванні з потенційним клієнтами або людьми, на рекомендації яких можна розраховувати, краще всього вказувати не посаду, а що вони можуть отримати від спілкування.

Останній пункт списку – це щоденне планування. Варто окреслити для себе точні рамки, коли треба закінчити всі справи і суворо дотримуватися їх, розписувати погодинно справи, які необхідно виконати. Для досягнення максимально бажаного результату варто в буденному житті займатися тайм-менеджментом.

Індивідуальний тип тайм-менеджменту здійснюється з опорою на парадигму особистого саморозвитку, він спрямований на досягнення передусім внутрішньоособистісних цілей, в контексті вдосконалення людиною своїх здібностей і творчої самореалізації [6].

Яка б мета не поставала перед людиною – посада чи прагнення розширити круг потенційних клієнтів – необхідно займатися самомаркетингом з твердою впевненістю у своїх силах і майбутньому успіху. Треба виходити за рамки традиційної зони комфорту.

Відтак, освіта дає гарну теоретичну базу знань, але водночас недостатньо практичних умінь. Будь-яка організація, що запрошує фахівців на роботу, вимагає від них практичного володіння професією.

Для виходу на потенційних роботодавців необхідно правильно і ефективно провести самомаркетинг. Людина, що шукає роботу, виступає на ринку праці продавцем своєї робочої сили і кваліфікації. Для цього необхідно правильно організувати збут, рекламу, не кажучи вже про значення підтримки товарного вигляду і фірмової якості.

Отже, науковим результатом дослідження є уточнення етапів самомаркетингу як засобу підвищення конкурентоспроможності фахівців на ринку праці, що в перспективі подальших наукових досліджень сприятиме розвитку практичних засад самомаркетингу.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мішина С. В.

Література: 1. Писаревська Г. І. Вплив ринку праці на формування трудового потенціалу. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка.* 2015. Вип. 2 (46). С. 80–84. **2.** Большой энциклопедический словарь/ гл. ред. А. М. Прохоров. 2-е изд., перераб., доп. М.: Большая рос. энцикл., 1998. 1434 с. **3.** Беттджер Ф. Вчера неудачник – сегодня преуспевающий коммерсант/пер. с англ. Б. Алексеева. М. : Гранд; ФАИР-ПРЕСС, 1999. 221 с. **4.** Батусов М. І. Самомаркетинг як засіб просування по кар'єрних сходах. URL: http://ukrbukva.net/page,3,80325-Samomarketing-kak-sredstvo-prodvizheniya-po-kar-ernoiy-lestnice.html. **5.** Семенова Л. Как можно испортить свой имидж. *Корпоративная имиджелогия*. 2008. № 2. С. 16–20. **6.** Писаревська Г. І. Використання тайм-менеджменту для підвищення ефективності управління персоналом. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки.* 2016. Вип. 20. С. 148–153.

ЗАПОЗИЧЕНІ ЕКОНОМІЧНІ ТЕРМІНИ ТА ПРОФЕСІОНАЛІЗМИ В УКРАЇНСЬКИХ ПЕРІОДИЧНИХ ВИДАННЯХ

УДК 330.1:050(477)

Руденок С. Є.

Студент 3 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено комунікативні особливості вживання економічних термінів у текстах публіцистичного стилю. Виявлено співвідношення між цими підгрупами спеціальної лексики. Установлено основні групи економічних термінолексем у контексті їх метафоричного перенесення. Розглянуто набуття економічним терміном додаткового значення внаслідок поєднання зі специфічним контекстом чи засобами загальновживаної мови.*

Ключові слова: *економічний термін, публіцистичний стиль, адаптація, метафоризація, семантика.*

Аннотация. *Исследованы коммуникативные особенности употребления экономических терминов в текстах публицистического стиля. Выявлено соотношение между этими подгруппами специальной лексики. Установлены основные группы экономических терминолексем в контексте метафорического переноса. Рассмотрено приобретение экономическим термином дополнительного значения вследствие сочетания со специфическим контекстом или средствами общенародного языка.*

Ключевые слова: *экономический термин, публицистический стиль, адаптация, метафоризация, семантика.*

Annotation. *Communicative features of the use of economic terms in texts of publicistic style are investigated. The ratio between these subgroups of special vocabulary is revealed. The main groups of economic terminology are established in the context of metaphorical transfer. Considered the acquisition of an economic term of additional significance due to a combination with a specific context or means of the language of the whole people.*

Keywords: *economic term, journalistic style, adaptation, metaphorization, semantics.*

Сьогодні кількість економічних термінів в українській літературній мові невпинно зростає. Це зумовлено тим, що швидкими темпами розвиваються економічні відносини, поглиблюються взаємозв'язки між окремими економічними регіонами та країнами. У процесі економічної діяльності суб'єкти господарювання здійснюють нові функції, що відображається на кількості термінів, які відтворюють економічні процеси та категорії [1]. Треба зазначити, що значна кількість нових економічних термінів має іноземне походження.

Сучасні економічні терміни привертають увагу й інтерес кожного, починаючи від пересічної особистості й закінчуючи фахівцями, професійно пов'язаними з цією термінолексикою. Актуальність теми визначається необхідністю поглибленого вивчення комунікативно-стилістичного функціонування економічних термінів з метою подальшої їх стандартизації й кодифікації. Дослідження саме такого типу лексем є позитивною тенденцією для всієї термінології в цілому, оскільки найменш вивченою залишається саме проблема функціонування економічних термінів у текстах різного спрямування.

Метою статті є дослідження новітньої економічної термінолексики з огляду на комунікативно-стилістичне функціонування в текстах періодичних видань.

Питання теоретичних проблем термінознавства, походження та розвитку окремих терміносистем, особливостей функціонування термінів розглядалися в працях О. С. Ахманової, М. М. Баскакова, Т. С. Канделакі, П. Й. Горецького, В. П. Даниленко, В. М. Лейчика, О. В. Суперанської. Новітні вітчизняні теоретичні дослідження представлено в працях Г. П. Мацюк, Т. І. Панько, Л. М. Полюги, Л. О. Симоненко, О. О. Тараненка, Г. В. Чорновол, Л. М. Архипенко, Л. Г. Боярової, А. П. Ярещенка та інших.

Формально весь запозичений пласт термінів зі структурного погляду можна поділити на дві великі групи:

– терміни з повним структурним збігом (дзеркально відбивають структуру терміна з мови-джерела: *маркетинг – англ. marketing, лізинг – англ. leasing, каса – нім. die Kasse*);

– терміни з частковою заміною компонентів, оформлені словотвірними засобами мови-реципієнта (*рентабельність – нім. die Rentabilität*). Одним із видів запозичень, статус яких в українському термінознавстві дискусійний, є існування кальок та процесів калькування [7].

© Руденок С. Є., 2017

Економічний термін – це слово або словосполучення, що позначає певне поняття суспільно-виробничих відносин, які характеризують економічний устрій суспільства. Це спеціальне найменування, що має просту чи складну формальну структуру (слово чи словосполучення), співвідносне з певним поняттям із галузі економіки, у семантичній структурі якого неодмінно наявна сема «економічний» [5].

Запозичений термін не залишається особливим, ізольованим знаком, а входить, як і будь-яке іншомовне слово, у систему мови-реципієнта, долаючи такі етапи засвоєння:

– початковий етап адаптації – момент і процес запозичення. Характеризується вибором способу запозичення: транслітерація, транскрипція. Цьому етапу властиве графічне переоформлення іншомовного слова, перехід від латиниці до кирилиці;

– поглиблений етап адаптації – функціонування та використання в мовленні запозичень. Характеризується хаотичним, безсистемним накопиченням іншомовних слів. На цьому етапі виявляються парадигматичні зв'язки: полісемія, синонімія, антонімія;

– етап повної адаптації – лексикографічна обробка, регламентація. На цьому етапі відбувається селекція, визначення понять, співвіднесення з граматичними категоріями української мови. Використання термінів після лексикографічної фіксації з урахуванням норм сучасної української мови й термінологічної кодифікації за державними стандартами.

Не можна стверджувати, що всі терміни проходять усі етапи адаптації в суворій послідовності. Про це свідчать типи адаптації, які перехрещуються, доповнюють один одного, прискорюють процес засвоєння запозиченої лексики [3].

Слід розмежовувати взаємозв'язок термінологічної та професійної лексики в системі економічних понять. Нормативні терміни (слова, що позначають спеціальні поняття та відповідають усім вимогам до національних і запозичених термінів: *дохід, інфраструктура ринку, конвертація, рента земельна, реструктуризація боргу, сукупний суспільний продукт* тощо); професіоналізми (слова й словосполучення, які вказують на економічне поняття, але повністю не розкривають його суті, є зрозумілими переважно для фахівців). Серед групи професіоналізмів виокремлюють низку словосполучень, які умовно можна назвати професійними висловлюваннями. Це вирази, зрозумілі виключно спеціалістам певної галузі, що вживаються переважно в усному мовленні: «*втеча в якість*», *гроші «гарячі», гроші «дешеві», «жовте зобов'язання», «зняття вершків», «над прилавком», «чищення вікон»*; жаргонізми (периферія термінологічної лексики, що вживається лише в усному мовленні й нормативно не закріплюється словниками: *бакси, зелені, гріни* – нормативне *долари*; *бабки, капуста, бабло* – нормативне *гроші*; *кусок, тонна* – нормативне *тисяча*; *лимон* – нормативне *мільйон*). Економічний термін, перебуваючи поза контекстом, у типовому чи нетиповому контексті, зможе виконувати свої функції лише за умови, що буде відома його належність до економічної терміносистеми [2].

Аналіз матеріалу дозволяє вести мову про різноманітність функціонального використання економічних термінів у сучасних друкованих виданнях. Слід зосередити увагу на переносному використанні спеціальних термінологічних одиниць за допомогою процесу метафоризації. У межах кожного стилю особливості метафори змінюються відповідно до конкретних умов її функціонування. На відміну від метафори наукової мови, публіцистична метафора вирізняється насамперед оцінною спрямованістю. Метафора – це відношення між окремими класами семантичних одиниць, які займають певну позицію в метафоричному та неметафоричному сполученнях. Причому це явище виявляється у двох основних видах: а) повне – *людина з'їла хліб / інфляція з'їла гроші*; б) часткове – *тут водяться величезні акули / зібрались акули бізнесу*. У першому випадку відбувається повний збіг вихідного та похідного значення лексем; у другому – відбувається порівняння значень за однією з ознак (*акула як хижа тварина, що пожирає слабших за себе, та акула в значенні «бізнесовець, який веде нечесну гру, не вибираючи засобів для досягнення мети»*) [2].

Економічні терміни, як і загальновживані слова, розвиваються й можуть поступово набувати нових значень, одне з яких залишається первинним, а на його основі створюються інші значення – переносні. Так, термін «*ваучер*», по-перше, означає *грошовий підтверджувальний документ (*наприклад, *оплачені рахунок-фактура, рахунок або квитанція), розписка*; по-друге, *документ, що засвідчує надання кредиту, оплату*; по-третє, *державний приватизаційний цінний папір*; по-четверте, *контрольний талон*. Це явище називається полісемією і є загалом небажаним для термінологічної лексики, оскільки призводить до плутанини [4].

Окремо можна виокремити досить численну на сьогодні групу метафоричних найменувань: *«втеча» від грошей, «гроші гарячі», «голод» грошовий, гроші «дешеві», гроші «дорогі», жива праця, паперове золото, акція «голосуюча», валюта «м'яка», «відмивання» грошей, «черпалка» (брокерська фірма), «повітряна яма» (про цінні папери), «ділити диню» (розподіляти дивіденди), облігація «рай і пекло», облігація «пропащий ангел».*

Помітною також є група лексем, що утворилася від жаргонізмів і закріпились як терміни, оскільки зафіксована словниками: *ведмеді, бики, червона риба, диня, бичачий ринок, бутерброд з маслом, велике табло*.

Омонімія трапляється рідко. Наприклад, омонімами є терміни *кредит* – права сторона бухгалтерського рахунка і *кредит* – передача на строк грошей та матеріальних цінностей з умовою їх повернення. Антонімами є

такі слова, як *дебет* (ліва сторона бухгалтерського рахунка) і *кредит* (права), *експорт – імпорт, готівковий розрахунок – безготівковий розрахунок, гроші «дешеві» – гроші «дорогі»* тощо. Синонімія виникає найчастіше таким шляхом: до терміна іншомовного походження із часом добирається відповідник, утворений на рідномовному ґрунті: *процент – відсоток, розрахунки платіжними дорученнями – розрахунки дорученнями на оплату, бізнесмен – підприємець, аванс – завдаток, банкрутство – неспроможність, кредитор – позикодавець, паритет – рівновага* [4].

Одним із прикладів морфологічних змін у текстах є використання неправильних, «перекручених» форм економічного терміна переважно з метою досягнення іронічного, сатиричного звучання публікації. Поява оказіоналізмів у сфері економічної термінолексики в журналі зумовлюється прагненням будь-якими засобами привернути увагу читача до тексту публікації: *То хто ж конкретно намагається «приватизувати» наш рідний домен? Пильнуйте, щоб інвестиція не стала спершу інсвистицією, а тоді інквізицією для вас!*

Засоби для впливу на читацьку аудиторію автори текстів у ЗМІ відбирають з максимуму ресурсів. Популярною тенденцією є використання в текстах економічних термінів у поєднанні з різностильовими елементами, які сприяють установленню контакту між автором та читачем.

Поєднання економічного терміна з різними групами розмовної лексики.

ЕТ + розмовна, просторічна лексика: *Може вже завтра ніхто не захоче забрати ці вражі долари й по 2 грн, доведеться потім здавати один до одного*; ЕТ + діалектна одиниця: *Економіка США потребує копняка у вигляді скорочення податків.*

Явище стильової трансформації з використанням економічних термінів як спеціальний стилістичний прийом: крилатий вислів + ЕТ: «*Участь – гроші – участь», і далі немає жодного романтизму у цьому процесі* (перероблений закон грошового обігу, виведений К. Марксом: *«товар – гроші – товар»*); рекламний слоган + ЕТ: *Гривня – неповторний стійкий курс* (утворено за аналогією до реклами жувальної гумки *«Орбіт – стійкий неповторний смак»*); прислів'я та приказки + ЕТ*: Бюджет по осені планують* [6]. Проаналізований матеріал дає змогу говорити про те, що економічні терміни вживаються в газетних публікаціях здебільшого доцільно.

Отже, можна сказати, що українська економічна термінологія перебуває в процесі розвитку. Упорядкування системи понять і термінів пов'язане з потребою трансформації економіки, прискореного формування ринкової інфраструктури. В українській мові збільшується кількість економічних термінів, відбувається їх якісне вдосконалення, пристосування до норм літературної мови, спостерігається розширення семантики загальновживаних термінів, вживання їх в публіцистичних виданнях. Аналіз економічних термінів у публіцистиці свідчить про потребу детального тлумачення окремих маловживаних понять у випадку використання їх у текстах, розрахованих на широку аудиторію, оскільки лише за умови правильного їх розуміння буде досягнута повна взаємодія автора з читачем.

Науковий керівник – канд. філол. наук, доцент Архипенко Л. М.

Література: 1. Товстенко В. Р. Необхідність стандартизації економічної термінології на заняттях з «культури наукової мови». URL: http://ir.kneu.edu.ua. **2.** Чорновол Г. В.Новітня економічна термінологія та її стилістичне вживання в сучасній українській мові (на матеріалі періодичних видань): автореф. дис. … канд. філол. наук: 10.02.01/ НАН України. Ін-т мовознав. ім. О. О. Потебні. К., 2004. –23 с. **3.** Архипенко Л. М. Етапи і ступені адаптації іншомовних лексичних запозичень в українській мові (на матеріалі англіцизмів у пресі кінця ХХ – початку ХХІ ст.). Харків: Вид-во ХНЕУ, 2008. 172 с. **4.** Бужинська Ю. О. Особливості функціонування економічної термінології на сучасному етапі. URL: http://www.nbuv.gov.ua. **5.** Загородній А. Г., Сліпушко О. М., Вознюк Г. Л., Смовженко Т. С. Словник банківських термінів (Банківська справа: термінологічний словник). Київ: Аконіт, 2000. 608 с. **6.** Клименко А. О. Властивості економічних термінів у текстах журналів. URL: http://ukraine-diplom.com. **7.** Черемська О. С., Жовтобрюх В. Ф., Архипенко Л. М. та ін. Становлення та нормування української економічної термінолексики. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2011. 120 с.

РОЗРОБКА ТА ОБҐРУНТУВАННЯ НАПРЯМКІВ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 005.336.1(477)

Рябцева Я. Р.

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

Анотація. *В статті досліджується комплекс заходів, спрямованих на підвищення ефективності діяльності підприємства. А також вирішення проблеми стосовно фінансового стану підприємства та конкурентоспроможності його продукції на ринку.*

Ключові слова: *ефективність, конкурентоспроможність, фінансовий стан, ринкові відносини, комплекс заходів.*

Аннотация. *В статье исследуется комплекс мер, направленных на повышение эффективности деятельности предприятия. А также решение проблемы относительно финансового состояния предприятия и конкурентоспособности его продукции на рынке.*

Ключевые слова: *эффективность, конкурентоспособность, финансовое состояние, рыночные отношения, комплекс мероприятий.*

Annotation. *The article explores a set of measures aimed at increasing the efficiency of the enterprise. And also the decision of a problem concerning a financial condition of the enterprise and competitiveness of its production in the market.*

Keywords: *efficiency, competitiveness, financial condition, market relations, complex of measures.*

Становлення ринково орієнтованої системи господарювання та розвиток досконалих конкурентних відносин між її суб'єктами в Україні потребують упровадження водночас керівного і керованого організаційно-економічного механізмів, здатних забезпечити стабільне ефективне високоприбуткове функціонування найважливіших структурних одиниць – промислових підприємств – та мобільно інтенсифікувати відтворювальні процеси як на локальному, так і на глобальному рівнях.

Отже, на практиці важливо знайти дійові напрямки підвищення ефективності функціонування підприємств. Для розв'язання цього завдання певного значення набуває класифікація чинників його зростання. Взагалі всі чинники підвищення ефективності функціонування підприємств зводяться до трьох напрямків [1]:

1) управління витратами і ресурсами;
2) напрямки розвитку й удосконалення виробництва та іншої діяльності;
3) напрями вдосконалення системи управління підприємством та всіма видами його діяльності.

До першої групи мобілізації чинників можна віднести такі заходи щодо підвищення поточної виробничої діяльності підприємства: зростання продуктивності праці і зменшення зарплатоємності виготовлення продукції (тобто економія витрат живої праці); зниження загальної ресурсомісткості виробництва (зменшення енергоємності, фондомісткості, матеріаломісткості тощо). Все це спонукає підприємство до раціонального використання природно-сировинних ресурсів. Активна мобілізація вказаних факторів передбачає здійснення таких заходів, як: прискорення впровадження результатів науково-технічного та організаційного прогресу в практику діяльності підприємства; вдосконалення організаційної та виробничої систем управління, форм і методів організації діяльності, її планування і мотивації; підвищення якості і конкурентоспроможності виготовлюваної продукції; вдосконалення і постійне коригування всіх видів діяльності для забезпечення їх вимогам сучасності. Всі визначені напрямки власне представляють другий напрям мобілізації факторів підвищення ефективності господарювання підприємства.

Проблеми формування та використання ресурсів підприємств висвітлюються у працях українських економістів В. Л. Андрущенка, В. М. Бородюка, В. М. Братішка та інших, а також зарубіжних учених.

Наукові дослідження, що сприяють створенню ефективної системи управління процесами формування та використання ресурсів підприємства, є одними з пріоритетних, і потребують подальшого теоретичного та практичного обґрунтування [2].

© Рябцева Я. Р., 2017

Метою роботи є обгрунтування теоретичних підходів щодо формування та управління використанням ресурсів підприємства, визначення найчастіше застосовуваних коефіцієнтів, за допомогою яких оцінюється ефективність використання таких ресурсів.

Ефективність – складна економічна категорія, і для вимірювання її рівня зазвичай використовують великий перелік різноманітних індикаторів. Залежно від того, що приймають як ефект функціонування підприємства – обсяг виробництва (реалізації) продукції або фінансовий результат, – розрізняють показники виробничої ефективності і показники фінансової ефективності.

З переходом до ринкової економіки змінюється трактування і ієрархія критеріїв ефективності, їхній зміст. Оскільки основною метою підприємницької діяльності в умовах ринкових відносин є прибуток, то як критерій економічної ефективності виступає максимізація прибутку на одиницю витрат капіталу (ресурсів) при високому рівні якості праці та забезпеченні конкурентоспроможності продукції [3].

Тому як результат для оцінки функціонування підприємства найкраще підходить прибуток, отримання якого є головною метою будь-якого суб'єкта господарювання в умовах ринкової економіки.

Прибуток – один із основних фінансових показників плану та оцінки господарської діяльності підприємств. За рахунок прибутку здійснюється фінансування заходів з науково-технічного та соціально-економічного розвитку підприємств, збільшення фонду оплати праці їх працівників. Вона є не тільки джерелом забезпечення внутрішньогосподарських потреб підприємства, але набуває все більшого значення у формуванні бюджетних ресурсів, позабюджетних і благодійних фондів.

Підприємства будь-якої форми власності, отримавши фінансову самостійність і незалежність, мають право вирішувати на які цілі і в яких розмірах спрямовувати прибуток, що залишився після сплати податків до бюджету та інших обов'язкових платежів і відрахувань.

Кожне підприємство, перш ніж почати виробництво продукції, визначає, який прибуток, який дохід воно зможе отримати. Відтак, прибуток є основною метою підприємницької діяльності, її кінцевим результатом [4].

Важливе завдання кожного господарюючого суб'єкта – отримати більше прибутку при найменших витратах шляхом дотримання суворого режиму економії у витрачанні коштів і найбільш ефективного їх використання.

Прибуток як результуючий показник господарської діяльності підприємства залежить від ціни продукції і витрат на її виробництво. Тому прибуток якнайтісніше пов'язаний з невизначеністю майбутніх економічних явищ, які не можна передбачити з вірогідністю, а лише з тим чи іншим ступенем імовірності.

При цьому слід мати на увазі, що прибуток – це абсолютний фінансовий ефект і сам по собі він не може характеризувати рівень ефективності роботи підприємства без співвіднесення з авансованими і спожитими ресурсами [5].

Оцінити ефективність підприємства можна тільки за відносними показниками прибутковості або по співвідношенню темпів зростання основних показників: сукупних активів,обсягу продажів і прибутку.

Науковий керівник – докт. екон. наук, професор Шиян Д. В.

Література: 1. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: учеб. пособие. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. 471 с. **2.** Василик О. Д. Теорія фінансів: навч. посібник. Київ: НІОС, 2014. 416 с. **3.** Симкина Л. Экономическая теория: учебник по специальности 060800 «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)». М.[и др.]: Питер, 2012. 382 с. **4.** Коробов М. Я., Орлов П. І., Петрова К. Я. Фінансова діяльність підприємства: навч. посібник/2-ге вид. перероб. Київ: Либідь, 2015. 384 с. **5.** Дашков Л. П., Памбухчиянц В. К. Організація, технологія і проектування торговельних підприємств: підручник для студентів вузів. Київ: Маркетинг, 2013. 400 с.

BUILDING AN EFFECTIVE PRODUCTIVITY CULTURE IN THE WORKPLACE

UDC 005.95/.96

Sackey D. N. A.

The 4-th year student
of the management and marketing faculty of KhNEU S. Kuznets

Annotation. *This article talks about the impact of managerial behavior on the overall organizational culture, and how this behavior affects employee motivation and productivity.*

Keywords: *corporate culture, productivity, motivation, behavior.*

Анотація. *У цій статті йдеться про вплив управлінської поведінки на загальну організаційну культуру, і як ця поведінка впливає на мотивацію і продуктивність праці співробітників.*

Ключові слова: *корпоративна культура, продуктивність, мотивація, поведінка.*

Аннотация. *В этой статье говорится о влиянии управленческого поведения на общую организационную культуру, и как это поведение влияет на мотивацию и производительность труда сотрудников.*

Ключевые слова: *корпоративная культура, производительность, мотивация, поведение.*

The behavior of human beings and all living things is fundamentally dependent on the environment around them. Take a fish out of water, or try to breathe in water, and one will discover the role a suitable environment plays in the overall well-being of any creature. In the case of human beings, maintaining a favorable physical environment is not nearly enough to motivate employees to reach their full potential. In order for management to incite a desire in employees to reach their full performance potential, it must find a way to cultivate a healthy psychological and emotional environment for all its employees.

The works of David Needle, Bernard L. Rosauer, Ravasi and Schultz, Deal and Kennedy, and Edgar Schein are particularly prominent in the consideration of corporate culture.

The purpose of this article is to refine how organizational culture is viewed, restructure the use of conventional motivation techniques to increase productivity through the paradigm of company culture, and suggest how a productivity culture based on individual managerial behavior can be achieved in the workplace.

Catia Davim propounded that the foundation of the behavior that is key to shaping organizations is culture. She further asserted that the universal increase in competition leads to the burgeoning importance of organizational culture [4].

Managers often do not realize that the traditional factors of motivation are not effective without a congenial workplace environment. Some attitudes and behaviors displayed by managers influence the effectiveness of a company's productivity culture.

In an interview by James Altucher on 'The James Altucher Show' podcast, the American singer/songwriter, Jewel, suggests that each individual is taught an emotional language based on personal experiences. She further asserted that learning a new emotional language is imperative to successfully unlearning older emotional languages. The emotional language one learns from one's experiences is how one naturally interacts with other people. The problem is that not everyone has been taught the right emotional language. What can be referred to as the "right" emotional language is the behavior consistent with rules of generally respected ideals — what Stephen Covey refers to as the character ethic — things like integrity, humility, fidelity, temperance, courage, justice, patience, industry, simplicity, modesty, and the Golden Rule. Stephen Covey distinguishes the personality ethic from the character ethic. He explains that the personality ethic mainly constitutes different sets of tools we learn to enhance our interactive behavior [5].

The personality ethic in itself is not bad; it has just unfortunately superseded the character ethic. Human beings, whether knowingly or obliviously, possess the inherent ability to somehow recognize the true person behind a personality after some time and frequent interaction with the individual. The adverse result of employing tools of the personality ethic without the character ethic is that top-level managers learn that emotional language of mendacity from their executives, middle-level managers learn it from their supervisors, and it trickles down the organization to low-level employees. This in turn, creates a distasteful work atmosphere paradoxically replete with smiley faces — quite similar to the excellently garnished meal that has a horrible taste. This type of company culture hampers the growth of motivation in employees.

© Sackey D. N. A., 2017

A company with a congenial atmosphere to the traditional incentives would have managers that are honest, respectful, humble, and firm — managers with the character ethic. The "business image" created by most managers depersonalizes employees and makes their every action feel inconsequential, and even the occasional compliments, with time begin to look dishonest and manipulative.

Very few people would argue that the feeling of endearment towards the work itself is greater when one is paid, than when one is shown genuine, heartfelt appreciation for one's work. Charles Schwab once remarked, "I have yet to find the person, however great or exalted his station, who did not do better work and put forth greater effort under a spirit of approval than he would ever do under a spirit of criticism" [2].

No one likes to feel that their work is inconsequential or insignificant. Hankering after the feeling of importance is in our intrinsic nature. John Dewey once declared that the deepest urge in human nature is the desire to be important [2].

Viktor Frankl asseverated that life is never made unbearable by circumstances, but only by lack of meaning and purpose [1].

Emir Kamenica, a professor at the University of Chicago, Drazen Prelec, a professor at MIT, and Dan Ariely, professor of psychology and behavioral economics at Duke University, carried out an experiment in which participants were asked to build some Lego Bionicles. The participants in the first group placed in the "meaningful condition" were told that after they built each Bionicle, it would be disassembled and placed back in the box for the next participant. The participants in the first group were offered $2 for the first Bionicle they built, and the amount offered for each bionicle built decreased by 11 cents after each new bionicle. The participants continued building the bionicles until they determined that the money offered was not worth building another bionicle. On average, participants in this condition built eleven Bionicles for a total take-home pay of a bit more than $14. The participants in the second group, placed in the "Sisyphic condition" were offered the same financial incentive, but this time, as soon as they finished building a Bionicle and started working on the next one, the bionicles they had just built were dissembled before their eyes and the parts were placed back in the box.

Those in the Sisyphic condition managed to build an average of seven

Bionicles — four fewer than those in the "meaningful" condition. They also looked at individual differences in terms of Lego love. In the Sisyphic condition, it was discovered that there was no relationship between the internal joy of making Bionicles and productivity [1].

Effective Productivity Culture with respect to motivation is the environmental ethos in a workplace that fosters the focus, creativity, drive and enthusiasm of each employee and bolsters the synergy between different individuals and departments in the workplace. There are a myriad of factors that influence productivity culture with respect to motivation including the emotional language, honest appreciation and the perceived meaningfulness of work. For managers to cultivate an effective productivity culture in the workplace, they must aim to communicate a respectable emotional language regularly give sincere approbation to employees, and keep employees in the meaningful condition by regularly relaying to employees the significance of their work.

Supervisor – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor Kotlyk A. V.

Literature: 1. Ariely D. Payoff. Simon and Schuster, 2016. 128 p. 2. Carnegie D. How to Win Friends and Influence People. New York: Vermilion, 2006. 268 p. 3. Covey S. R. The 7 Habits of Highly Effective People. United Kingdom: Simon & Schuster, 2004. 332 p. 4. Davim C. Culture and productivity – an equation for success, C. Davim, S. Clark // KPMG Website. URL: https://home.kpmg.com/au/en/home/insights/2016/12/organisational-culture-productivity-for-success.html. 5. The James Altucher Show // Apple Website. URL: https://itunes.apple.com/us/podcast/the-james-altucher-show/id794030859?mt=2&i=1000375880167.

ПРОБЛЕМА ЗВЕДЕННЯ НАНІВЕЦЬ РОЛІ ПРОФСПІЛОК В УКРАЇНИ

УДК 331.105.44

Святаш Д. В.

Студент 3 курсу
факультету економічної інформатики ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *У статті розглядаються основні аспекти проблеми зведення нанівець ролі профспілок, що визначаються проектом Трудового кодексу України. Автор звертає увагу на існування протиріч між положеннями чинного законодавства щодо профспілок, міжнародних пактів і проекту, аналізує його вплив на умови праці.*

Ключові слова: *профспілки, ратифікація, міжнародні пакти.*

Аннотация. *В статье рассматриваются основные аспекты проблемы аннулирования роли профсоюзов, которые определяются проектом Трудового кодекса Украины. Автор обращает внимание на существование противоречий между положениями действующего законодательства относительно профсоюзов, международных пактов и проекта, анализирует его влияние на условия труда.*

Ключевые слова: *профсоюзы, ратификация, международные пакты.*

Annotation. *The article deals with the main aspects of the problem of cancellation of the role of trade unions, which are determined by the draft Labor Code of Ukraine. The author draws attention to the existence of contradictions between the provisions of the current legislation regarding trade unions, international covenants and the project, analyzes its impact on working conditions.*

Keywords: *trade unions, ratification, international pacts.*

Актуальність вивчення проблеми ліквідування ролі профспілок полягає у тому, що на даний момент редакція проекту Трудового кодексу України (далі по тексту – проект), який знаходиться на стадії розглядання, суттєво скорочує повноваження профспілок та обмежує їхні дії.

Дослідженням переваг та недоліків проекту займалось багато таких учених та юристів України, як І. В. Білик [1], Г. В. Кузьменко [2], Г. С. Хаварівська [3] та інші. Але сфера діяльності профспілок в межах нового законодавства все ж таки залишається недостатньо вивченою.

Метою дослідження є розглядання проблеми профспілок в українському законодавстві та їх порівняння у міжнародному суспільстві.

Згідно з Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», профспілка визначається як «добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання)» [4].

Відповідно до другого розділу цього Закону, профспілки здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок у державних органах та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян. Також вони мають право на ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів і угод, забезпечення зайнятості населення, організацію страйків [4].

Чинний Кодекс законів про працю також затверджує права профспілки на укладення колективних договорів, контроль за його виконанням, захист прав працівників. Багато статей потребують присутності профспілкового працівника при вирішенні певних питань.

Так, І. В. Білик у своїй статті зазначає: «із проекту Трудового кодексу повністю вилучено розділ XVI теперішнього КЗпП «Гарантії діяльності професійних спілок щодо захисту трудових та соціально-економічних прав працівників», що істотно звужує повноваження даних організацій. До прикладу, в процесі звільнення працівника від роботодавця вимагається лише погодити з профспілкою звільнення, тобто, фактично, лише попередити про нього. Проект допускає розірвання трудового договору з працівником навіть всупереч мотивованому рішенню профспілки, а роботодавцеві надається право бути присутнім під час розгляду профкомом питання щодо звільнення працівника, що є втручанням у внутрішню діяльність профспілки» [1].

Згідно з проектом погодження профспілки на звільнення працівників потрібне лише у разі скорочення чисельності штату (ст. 86), невідповідності стану здоров'я працівника, що підтверджується відповідним медичним

© Святаш Д. В., 2017

висновком, та недостатньої кваліфікації працівника, що підтверджується результатами атестації, іншими доказами (ст. 93).

З усіх інших підстав, передбачених ст. 92–97, серед яких «невиконання чи неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків», «виявлена невідповідність працівника займаній посаді», «нез'явлення працівника на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності», «розголошення комерційної таємниці» та інші – згода профспілки взагалі не потребується.

Це суттєво звужує роль профспілок, надає безапеляційну владу роботодавцю та позбавляє працівників можливості домовлятися з роботодавцем. Положення може мати дестабілізуючий вплив на трудові відносини.

Згідно з проектом, у разі залучення працівників до надурочних робіт, що здійснюється за їх згодою, профспілкова організація отримує лише попереднє повідомлення (ст. 153).

Крім того, у проекті відсутній порядок:

– погодження локальних актів роботодавця з представниками профспілкових організацій;

– інформування роботодавцем працівників про злиття, приєднання, поділ або перетворення юридичної особи;

– продовження повноважень профспілок та дії колективного договору.

Також не викладено механізм регулювання трудових відносин: домашніх працівників, як того вимагають положення ратифікованих Україною конвенцій та Директив ЄС, які Україна взяла на себе зобов'язання запроваджувати в національне трудове законодавство у зв'язку з укладенням Угоди про асоціацію між Україною та ЄС.

Більшість міжнародних актів закріплюють право на вільне створення профспілок з метою відстоювання власних інтересів. Ці положення закріплюють Загальна декларація прав людини та Міжнародний пакт про громадянські і політичні права.

Право на участь в економічному та соціальному розвитку, участь її членів у вирішенні питань, що торкаються їхніх інтересів, закріплені у Декларації соціального прогресу та розвитку.

Статут Міжнародної організації праці визначає свободу профспілкової діяльності як необхідну умову постійного прогресу, а принцип профспілкової свободи як той, що є умовою покращення праці.

Конвенція Міжнародної організації праці регламентує невтручання органів державної влади у діяльність профспілок з метою обмеження прав працівників на свободу об'єднання.

Хоча Україна ратифікувала Конвенції МОП № 87 та № 135, проте деякі процеси погіршують діяльність профспілок: безпідставні відмови їх легалізації, їх розпуски, переслідування лідерів таких організацій, звільнення та утиски працівників через їхню участь у профспілках, а також втручання адміністрації та державних органів у внутрішні справи профспілок вказують на відсутність належного дотримання прав і виконання міжнародних зобов'язань щодо цих об'єднань.

Оскільки наразі Україна знаходиться на етапі євроінтеграції, то правильним напрямком буде ратифікація та дотримання міжнародних пактів і конвенцій, визнаних як у Європейському Союзі, так і в усьому світі.

Важливість правозахисної діяльності профспілок обумовлена тим, що в умовах проведення радикальних ринкових реформ зростає необхідність посилення захисту прав працівників як найбільш слабкої та вразливої сторони трудових правовідносин.

Отже, проект, що обмежує та скорочує повноваження профспілкових організацій, майже зводячи їх нанівець, може погіршити умови праці працівників. Аналізуючи вищевикладене, чинне законодавство, зокрема проект, який знаходиться на розгляді Верховної Ради України, потребує перегляду норм щодо недопущення притискання прав та ефективної діяльності профспілок. Не можна забувати, для чого саме створювалися профспілки, їхню головну роль представництва та захисту інтересів працівників у трудових відносинах, адже в іншому випадку втрачається сенс існування та функціонування даної організації.

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

Література: 1. Білик І. В. Новий Трудовий кодекс України: переваги та недоліки. *Науковий вісник НЛТУ України.* 2014. № 25. С. 208–214. **2.** Кузьменко Г. В. Чинний Кодекс законів про працю України та проект Трудового кодексу України від 22.04.2013 р.: гуманістично-порівняльний аналіз. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* 2014. № 29. С. 210–213. **3.** Хаварівська Г. Прийняття нового Трудового кодексу України як необхідна умова зміни сучасного законодавства про працю. *Ефективність державного управління.* 2015. № 44. С. 156–161. **4.** Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 1999 р. № 45. URL: http://

zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1045-14. **5.** Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page.

ПОНЯТТЯ «КОМАНДА» У ПРОЕКТНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ ТА ФАКТОРИ, ЯКІ ВПЛИВАЮТЬ НА ЇЇ ФОРМУВАННЯ

УДК 341.24

Сергєєв А. К.

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

Анотація. *В статті розглянуто поняття «команда», наведено вимоги до структури команди, переваги та недоліки командних принципів, фактори, що впливають на формування команди.*

Ключові слова: *команда, проектний менеджмент, принципи, мета, структура команди, ефективність, переваги, недоліки командних груп.*

Аннотация. *В статье рассмотрено понятие «команда», приведены требования к структуре команды, преимущества и недостатки командных принципов, факторы, влияющие на формирование команды.*

Ключевые слова: *команда, проектный менеджмент, принципы, цели, структура команды, эффективность, преимущества, недостатки командных групп.*

Annotation. *The article deals with the concept of "team", provides requirements for the structure of the team, the advantages and disadvantages of command principles, factors that influence the formation of the team.*

Keywords: *team, project management, principles, goals, team structure, efficiency, advantages, disadvantages of command teams.*

Тема актуальна насамперед у сфері проектного менеджменту, але це не зменшує її важливості і в інших сферах діяльності. Без поняття «команда» неможливо уявити розробку та втілення проекту.

Мета статті – розглянути поняття «команда» у проектному менеджменті та фактори, які впливають на її формування.

Без визначення понятійно-категорійного апарату досліджуваної проблематики неможливе повне її розуміння. Тому необхідно зрозуміти насамперед, що таке команда, та під дією яких аспектів вона формується.

Команда – це група людей (переважно не дуже велика) з різною освітою, навичками і знаннями, які приходять з різних сфер організації і працюють над певним, конкретним завданням [1].

Зазвичай у команді є лідер, чи капітан, який призначається на цю посаду на період виконання завдання команди. Але лідерство в будь-який окремий момент формується відповідно до логіки роботи і конкретного етапу її реалізації. Тут немає начальників і підлеглих, є тільки старші та молодші. Кожна компанія і кожна установа використовує команди для виконання нагальних, неповторюваних завдань. Але лише нещодавно стало зрозумілим, що ще з давніх давен люди знали, що команда є принципом стабільної структурної схеми.

Місія команди – це чітко визначена задача: будь то полювання на мамонта чи розробка продукції, чи будь-який інший проект. Але сама по собі команда теж може бути стабільною. Її склад може варіюватися від завдання до завдання, а основа залишатися порівняно незмінною, навіть якщо окремі члени можуть мінятися між завданнями або водночас належати кільком командам.

© Сергєєв А. К., 2017

Ефективність праці залежить від усієї команди. Кожен лідер команди при необхідності може використовувати ресурси організації в цілому. На одному етапі він збирає проектувальників, на іншому – торговців, на третьому – людей, що обслуговують клієнтів тощо. Навіть торговці не прив'язані постійно до одних клієнтів, вони пов'язані з виробничими лініями. Але лідер команди буде схильний знову і знову працювати з одними і тими трьома-чотирма людьми з кожної функціональної сфери.

Висуваються наступні вимоги до структури команди [2]. Роботі в команді необхідно постійно приділяти увагу, але при цьому конкретні завдання часто змінюються. Якщо постійної відданості немає, то це буде швидше тимчасова робоча група, але ніяк не організація, що існує за рахунок безперервної роботи команд. Якщо завдання не змінюються або незмінною залишається їх відносна важливість або послідовність, то в організації команд немає сенсу.

Команді потрібна зрозуміла і чітко визначена мета. Але при цьому завжди має залишатися можливість повернутися до роботи і ефективності команди в цілому і кожного її члена окремо.

Робочій групі потрібне керівництво. Це може бути постійний лідер або визнаний керівник з числа топменеджерів. Або ж керівництво може змінюватися залежно від фази. Але в такому випадку в певний момент має знайтися людина, у завдання якої входить вирішити, хто буде управляти командою на даному етапі. Керівництво не зобов'язане приймати рішення і віддавати розпорядження. Воно має визначити, хто з членів команди буде приймати рішення і віддавати розпорядження на певному етапі або для роботи над певним завданням.

Завжди тільки команда в цілому відповідає за успіх завдання. Окрема людина вкладає свої знання та вміння. Проте кожен член команди відповідає за ефективність і результати роботи всієї команди, а не тільки за себе. Команда – це єдине ціле.

Щоб команда працювала успішно, її члени мають бути добре знайомі один з одним. Але їм не обов'язково знати функції і потенційний внесок один одного. Тут не потрібні зв'язок, співпереживання, міжособистісні відносини. Розуміння роботи іншої людини і загальне розуміння завдання в цілому – ось що істотне. Тому першочерговий обов'язок керівника команди – забезпечити зрозумілість цілей і ролі кожної людини, зокрема самого себе.

Можна виокремити наступні переваги та недоліки командних принципів [3]. У команди, безсумнівно, є свої сильні сторони. Всі знають завдання в цілому і відповідають за його виконання. Команда вкрай сприйнятлива до нових ідей і нових способів роботи і володіє високою адаптивністю. Але у неї є і величезні недоліки. Якщо лідер команди не подбає про чіткість і ясність, то її у команди не буде. Команда не дуже стабільна. Вона не економічна – команда потребує постійної уваги, нею потрібно управляти, про відносини в команді потрібно піклуватися, завдання потрібно розподіляти серед членів команди, пояснювати, розтлумачувати, спілкуватися тощо. Маса енергії всіх членів іде на підтримку роботи без збоїв: Хоча всі в команді розуміють загальне завдання, не кожен усвідомлює, що має робити особисто він. Його може так цікавити те, чим зайняті інші, що він не буде приділяти потрібної уваги власним завданням.

Команди можуть пристосовуватися. Вони сприйнятливі до експериментів, нових ідей і нових способів роботи. Це кращий засіб подолати функціональну ізольованість. Кожен професіонал за час своєї кар'єри має взяти участь у роботі декількох команд.

Втім, команди лише трохи краще прямолінійної функціональної організації при підготовці людей до роботи серед керівників вищої ланки або при перевірці їх ефективності. Команда не забезпечує ні ясності спілкування, ні ясності прийняття рішень. Вся група повинна постійно працювати над поясненням як самим собі, так і решті організації, що саме вони намагаються зробити, над чим зараз працюють і чого вже досягли. Команда має весь час стежити за тим, щоб відкрито обговорювалися рішення, які потрібно приймати. Інакше існує явна загроза того, що команди будуть приймати рішення, які їм не потрібні, наприклад, рішення, які шкодять усій компанії.

Команда програє – а ціна програшу зазвичай висока – насамперед тому, що люди не прагнуть до самодисципліни та відповідальності, що необхідно саме тому, що організація надає командам велику свободу. Ніяка робоча група не може бути ліберальною і функціонувати нормально [4].

Але найбільший недолік командної структури – це її розмір. Команди працюють найуспішніше, якщо вони нечисленні. Первісна група мисливців складалася з 7–15 осіб. Такий же склад і у спортивних команд, наприклад, у футболі, бейсболі та крикеті. Якщо команда стає набагато більше, вона буде некерованою, її такі переваги, як гнучкість і почуття відповідальності членів, ослабнуть. Її недоліки – відсутність чіткості, проблеми зі спілкуванням, зайве занепокоєння через внутрішній механізм і внутрішні відносини – перетворяться на серйозну перешкоду.

Масштаб командної організації може бути наступний. Обмеження в розмірі визначають ступінь застосовності командного принципу організації. Найкраще цей принцип організаційної схеми підходить для роботи вищого рівня управління. Більш того, це скоріше єдиний підходящий принцип організаційної схеми для топ-менеджменту. Так само командним принципам краще надати перевагу при інноваційній роботі.

Але для більшої частини операційної роботи команда за своєю суттю не підходить як принцип схеми. Це більше доповнення, хоча і необхідне. Цілком може бути, що саме командна організація повною мірою здатна задіяти функціональний принцип і дозволяє домогтися того, на що розраховували її творці.

Проте основна сфера, в якій командна схема є додатком до функціональної організації, напевно зробить найвагоміший внесок, – це розумова праця. Організація, заснована на знаннях зазвичай балансує між «функцією» як «домівкою» людини і «командою» як його «робочим місцем» (для подібної структури прийнято термін «матрична організація») [5].

Розумова праця за визначенням є спеціалізованою працею. Отже, перехід від керівництва середньої ланки до роботи зі знаннями привнесе в команду керівників низку фахівців не як лідерів, а як виконавців. Традиційна модель звичайної функції замінюється величезним числом нових функцій. Звичайно, багато з них можуть і повинні об'єднуватися. І все ж, хоча фахівця з податків часто відносять до решти фінансистів або в бухгалтерію, або у фінансовий відділ, його робота відрізняється від їхньої діяльності. Те ж стосується і менеджерів продукції або менеджерів ринку, що пов'язані з традиційним відділом маркетингу.

У даному випадку очевидно, що необхідно краще функціональне управління. Слід вирішити, які фахівці потрібні, бо організація потоне в непотрібному навчанні. Важливо усвідомлювати, які напрямки діяльності є найважливішими, де потрібна найбільша кількість фахівців з глибокими знаннями стежити за тим, щоб розумову працю у найважливіших напрямах діяльності проводили ґрунтовно і якісно.

Існує необхідність управляти фахівцями, щоб вони робили внесок в проект, заради якого їх і набирали. Потрібно передбачати сьогодні, які нові спеціальності знадобляться завтра і які нові вимоги виникнуть відносно до вже існуючих спеціальностей. Іншими словами, існує потреба у функціональній турботі про те, що можна назвати розвитком менеджменту.

Фактори, що впливають на формування команди, можуть бути найрізноманітнішими, але слід виокремити серед них об'єктивні та суб'єктивні. Об'єктивними легко управляти за допомогою існуючих логічних схем і моделей, оскільки це фактори, які взагалі необхідно передбачати як ризики проекту. Суб'єктивні фактори – це насамперед психологія людей, яку також частково можна пояснити та обрати підходящий режим роботи та модель роботи зі своєю командою проекту.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Кожанова Є. П.

Література: 1. Друкер П. Ф. Менеджмент/пер. с англ. М.: ИД «Вильямс», 2010. 704 с. **2.** Концевич В. В. Несиловое проактивное управление качеством проектов: дис. … канд. техн. наук : спец. 05.13.22. Киев, 2015. 158 с. **3.** Друкер П. Ф. Менеджмент: задачи, обязанности, практика/пер. с англ. М.: ИД «Вильямс», 2008. 992 с. **4.** Крайнік О. М., Тахтаджиєва Н. І. Планування проектних дій: навч.-метод. посібник. Запоріжжя: ЗДІА, 2015. 80 с. **5.** Ноздріна Л. В., Ящук В. І., Полотай О. І. Управління проектами: підручник/за заг. ред. Л. В. Ноздріної. Київ: Центр учбової літератури, 2010. 432 с.

ТРУДОВА МІГРАЦІЯ РОБОЧОЇ СИЛИ В УКРАЇНІ: СТАН, ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ШЛЯХИ СТАБІЛІЗАЦІЇ

УДК 331.556.46(477)

Селецька Д. М.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *У роботі розглянуто сучасний стан трудової еміграції населення в Україні. Проаналізовано основні тенденції, виявлено фактори впливу та наслідки трудової еміграції в Україні. Запропоновано шляхи скорочення трудової еміграції населення в Україні.*

© Селецька Д. М., 2017

Ключові слова: *трудова міграція, працевлаштування населення, мігранти, зайнятість, безробіття.*

Аннотация. *В работе рассмотрено современное состояние трудовой эмиграции населения в Украине. Проанализированы основные тенденции, выявлены факторы влияния и последствия трудовой эмиграции в Украине. Предложены пути сокращения трудовой эмиграции населения.*

Ключевые слова: *трудовая миграция, трудоустройство населения, мигранты, занятость, безработица.*

Annotation. *The paper considers the current state of labor emigration of the population in Ukraine. The main trends are analyzed, the factors of influence and consequences of labor emigration in Ukraine are revealed. The ways of reducing labor emigration of the population are suggested.*

Keywords: *labor migration, employment of the population, migrants, employment, unemployment.*

Глобалізація є однією з найважливіших особливостей розвитку світової економіки, яка здійснює вплив на міжнародні економічні відносини, зокрема й на ринок праці. Це стало однією з причин стрімкого розвитку міграції робочої сили [1]. На сьогодні все більше українців вимушені з різних причин виїжджати до інших країн для пошуку роботи. Через стрімкий розвиток даного процесу виникає необхідність дослідження причин і наслідків міграції робочої сили.

Актуальність теми обумовлена тим, що в Україні проблема міграції робочої сили з кожним днем набуває все більшого поширення. Останнім часом кількість трудових емігрантів переважає над кількістю іммігрантів, що характеризується негативними наслідками, серед яких: значне скорочення працездатного населення, переміщення кваліфікованих кадрів та інтелектуального потенціалу до інших країн. Усе це значно погіршує соціально-економічний стан держави. Тому проблема трудової еміграції потребує ретельного дослідження.

Метою роботи є дослідження сучасних тенденцій трудової еміграції в Україні та визначення передумов та наслідків даного процесу.

Проблеми міжнародної трудової міграції, причини та наслідки для України відображено у працях таких вчених: І. П. Ангелко, В. М. Гриньової, О. О. Корогодової, Д. Г. Лук'яненко, С. С. Пилипенко, Г. Ю. Шульги та інших.

Набуття громадянами України права на вільне пересування співпало у часі із глибокими структурними трансформаціями економіки, що супроводжувалися падінням рівня життя та зростанням безробіття. Одним із стимулів еміграції населення для працевлаштування стала необхідність оплати послуг освіти та медицини, які потребують значних коштів. За відсутності розвинутої системи кредитування особи, які прагнули започаткувати свій бізнес, потребували стартового капіталу. Перехід до ринкової економіки створив новий споживчий попит на такі товари високої вартості як житло, автомобілі, побутову техніку та інше. Все це стимулювало трудову міграцію за кордон, яка перетворилася на масове явище і джерело доходів для багатьох сімей [1].

До економічних факторів, що впливають на розвиток трудової еміграції в Україні, можна віднести низьку заробітну плату та якість життя, високий рівень безробіття, економічну нестабільність. До соціальних факторів належать: несприятливі умови праці, недоступна система охорони здоров'я та відсутність можливостей для професійної самореалізації. Також фактором впливу та еміграції населення є політична нестабільність у країні [1].

Відповідно до даних дослідження, проведеного в рамках проекту Міжнародної організації з міграції у 2015–2016 рр., за кордоном перебувають для здійснення трудової діяльності близько 800 тис. громадян України [3]. Проте на сьогодні проблема полягає в тому, що фактичний обсяг зовнішньої трудової міграції зовсім не збігається зі статистичними даними, тобто трудових емігрантів, які офіційно зареєстровані, значно менше, ніж нелегальних. Тож фактична кількість трудових мігрантів коливається у межах 2–7 млн осіб [4].

За даними дослідження Міжнародної організації з міграції, серед трудових мігрантів переважають чоловіки, найчисленнішими серед них є особи у віці 30–44 років (понад 40 %), більшість мігрантів походить із західних областей країни. 41 % трудових мігрантів мають середню або середню спеціальну освіту, 36 % – вищу [2]. Зазвичай люди, старші за 45 років, більше беруть участь у короткостроковій трудовій міграції, тоді як люди віком 30–44 роки спрямовані на довготермінову міграцію [3].

При від'їзді на роботу за кордон трудові мігранти найчастіше обирають країни СНД та ЄС. Основні країни призначення вітчизняних працівників-мігрантів – Польща, Російська Федерація, Чеська Республіка та Італія. На них припадає близько 80 % загальних потоків трудових мігрантів з України (рис. 1).

Відповідно до рис. 1, найбільше трудових мігрантів з України виїхали до Російської Федерації. Їх загальна кількість у 2016 р. склала 204 826 осіб. Також вагому частку у трудовій еміграції України займає Польща, до якої у 2016 р. виїхало 141 083 українця. До Чеської Республіки емігрувало 102 928 українця, до Італії – 76 313 осіб, до Білорусі – 22 491 українець. Переважання у виборі трудових емігрантів України саме перелічених країн обумовлено їх зручним розташуванням та відносно простою процедурою влаштування на роботу. Проте при опитуванні

потенційних мігрантів дослідниками Міжнародної організації з міграції виявилося, що в майбутньому вже 66,20 % поїдуть на заробітки до європейських країн, а до країн СНД – лише 20,6 % [3].

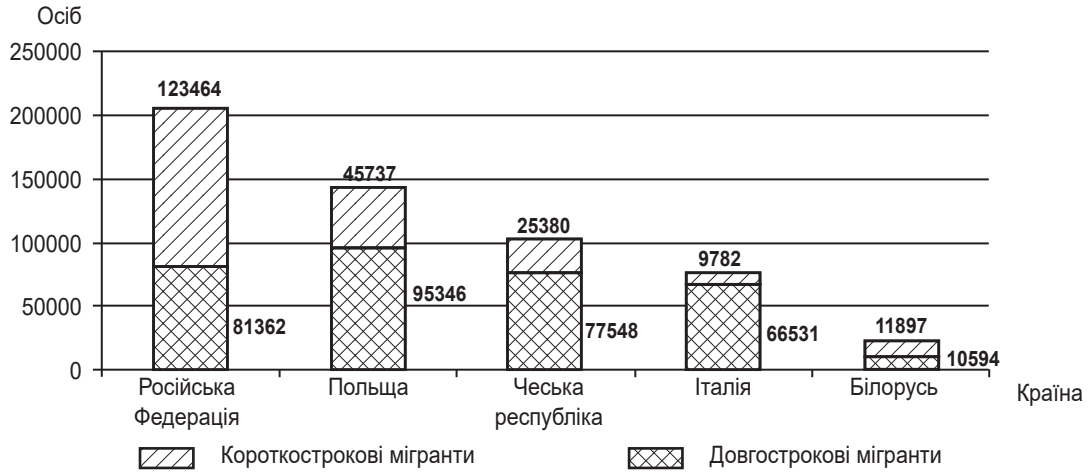

Рис. 1. **Кількість трудових емігрантів України за основними країнами призначення у 2016 р.** [3]

За даними дослідження Міжнародної організації з міграції, в структурі трудової міграції з України відбуваються зміни, а саме: збільшується обсяг довгострокової міграції; до міграції вдається більше молоді, жінок, мешканців міст, вихідців із Північної, Центральної та Східної України [4].

Інформативними є показники щодо розподілу трудових мігрантів за секторами зайнятості в іноземних країнах у 2016 р. (рис. 2).

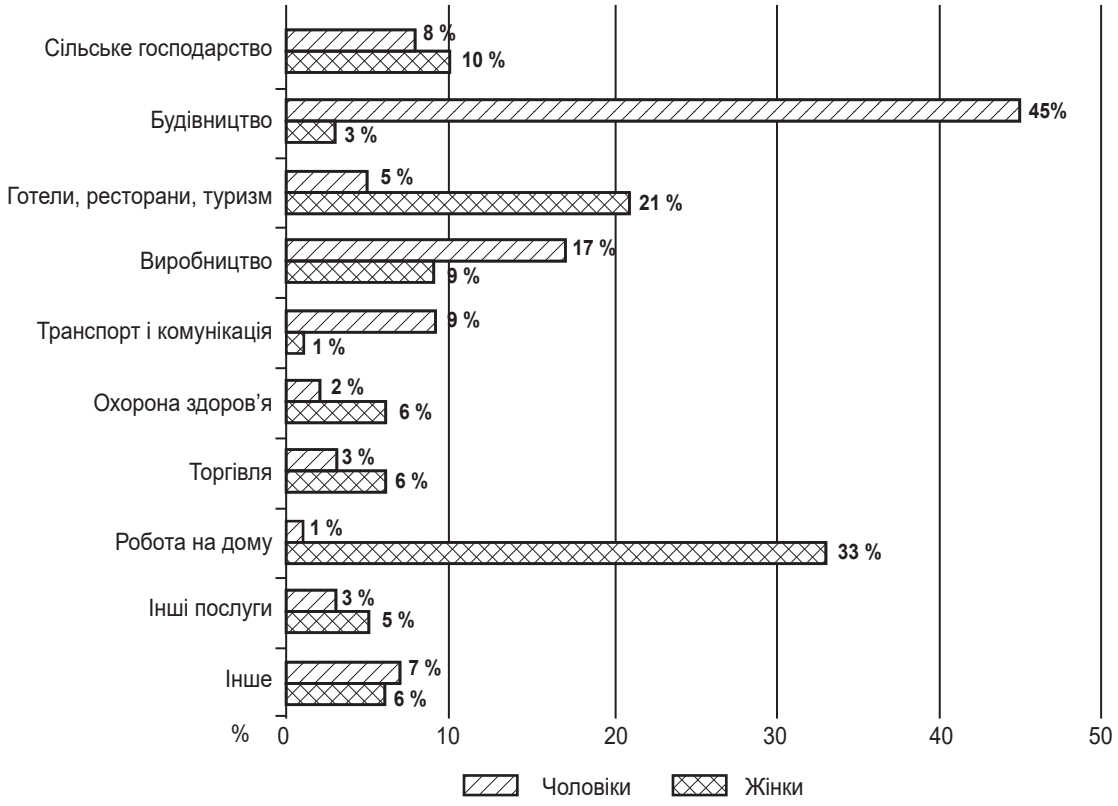

Рис. 2. **Розподіл трудових мігрантів України за секторами зайнятості у інших країнах у 2016 р.** [2]

Виходячи з рис. 2 переважна кількість чоловіків-мігрантів працює на будівництві (45 %) та виробництві (17 %). Що стосується жінок старшого віку, то вони найчастіше працюють на дому (33 %) доглядальницями за пристарілими людьми, а молоді жінки – у сфері послуг, у готельному та ресторанному бізнесі чи туризмі – 21 %.

Гроші, зароблені за кордоном, українські мігранти не повністю використовують для власних потреб в іноземній країні, а більшу їх частину переказують в Україну своїм родичам, а саме: чоловіку чи жінці, батькам або дітям.

У трудової еміграції українців є і позитивні моменти. Насамперед, це стабільне здійснення грошових переказів мігрантів, на відміну від прямих іноземних інвестицій, що позитивно впливає на економіку України. Грошові перекази у валюті від трудових мігрантів в Україну стимулюють попит на окремі товари і послуги, які вироблені в нашій країні, що сприяє розвитку певних галузей. Проте грошові перекази є стимулом для збільшення імпорту, що пов'язано зі схильністю українського споживача віддавати перевагу деяким імпортним товарам та послугам, а це негативно впливає на економічний стан країни, адже за такої ситуації торговельний баланс країни буде пасивним, підвищений попит на валюту спонукає до послаблення національної валюти [4]. Розглянемо динаміку здійснення грошових переказів українцями-мігрантами в нашу країну (табл. 1).

Таблиця 1

Обсяги приватних грошових переказів з-за кордону в Україну [3]

Показник	2012	2013	2014	2015	2016
Усього переказів на суму, млн дол. США	7526	8537	6489	5154	5425
Обсяги грошових переказів, у % до ВВП	4,1	4,5	4,8	5,7	5,8

У 2016 р. приватні грошові перекази, що надійшли з-за кордону, становили 5425 млн дол. США (5,8 % ВВП), що більше значення 2015 р. на 5,3 %. З використанням банківської системи в Україну в 2016 р. переказано на 13,6 % – до 2,3 млрд доларів США більше ніж в 2015 р., а їхня частка в загальній сумі була 42 %. Гроші, які надсилали мігранти в 2016 р., використовуючи систему переказів коштів, становили 2,1 млрд доларів США та залишилися майже на тому ж рівні, що і в 2015 р. За оцінкою Національного банку України, неформальними каналами (передача готівки в Україну самостійно) мігранти у 2016 р. передали 1 млрд дол. США [4].

Також позитивним є те, що зовнішня трудова міграція – один із способів працевлаштування безробітного населення та дає змогу зменшити соціальну напругу в суспільстві [4]. Проте масштаби негативних наслідків зовнішньої трудової міграції значно більші. Насамперед існує загроза втрати значної частини якісної, найбільш економічно активної національної робочої сили, зокрема людського, наукового та інтелектуального потенціалу за умови, коли тимчасова трудова міграція призводить до еміграції та зміни місця постійного проживання.

Трудова еміграція набрала загрозливих для нашої держави масштабів. Дієвим способом подолання трудової еміграції є підвищення економічного розвитку, зростання економічної активності та зайнятості населення та, як наслідок, підвищення життєвого рівня [4]. На сьогодні необхідно враховувати міграційну ситуацію під час розроблення економічних і соціальних програм, виходячи з особливостей конкретних регіонів. До заходів з метою скорочення міграції в Україні можна віднести: створення сприятливих умов у країні для ведення бізнесу та можливості повної реалізації; розвиток внутрішньої міграції громадян для задоволення потреб ринку праці України та як альтернативи виїзду за кордон, заохочення повернення емігрантів на Батьківщину. Отже, необхідно вирішувати проблеми працевлаштування, дбати про зростання заробітної плати та розвиток соціальної сфери, щоб попереджати можливість підвищення рівня еміграції населення.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Маркова Н. С.

Література: 1. Хомич Л. Зовнішня трудова міграція населення України: масштаби, сучасні ознаки та географія // Регіональні проблеми України. Львів: Світ, 2014. С. 310–316. **2.** Офіційний сайт Державного комітету статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/. **3.** Малиновська О. Міграція в Україні: факти і цифри, 2016 рік // Представництво Міжнародної організації з міграції в Україні. URL: http://iom.org.ua/sites/default/files/ff_ukr_21_10_press.pdf. **4.** Міграція як чинник розвитку в Україні. URL: http://www.iom.org.ua/sites/default/files/mom_migraciya_yak_chynnyk_rozvytku_v_ukrayini.pdf.

ІНВЕСТИЦІЙНИЙ КЛІМАТ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН І НАПРЯМИ ПОКРАЩЕННЯ

УДК 330.322

Сергієнко К. М.

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *У статті проведено аналіз інвестиційного клімату в Україні в сучасних політико-економічних умовах. Розглянуто структуру та динаміку надходження прямих іноземних інвестицій в національну економіку. Виявлено основні проблеми залучення іноземних інвестицій, досліджено стан інвестиційного клімату в Україні за міжнародними рейтинговими оцінками.*

Ключові слова: *прямі іноземні інвестиції, інвестиційна діяльність, економічне зростання, інвестиційний клімат, інвестиційний потенціал.*

Аннотация. *В статье проведен анализ инвестиционного климата в Украине в современных политико-экономических условиях. Рассмотрены структура и динамика поступления прямых иностранных инвестиций в национальную экономику. Выявлены основные проблемы привлечения иностранных инвестиций, изучено состояние инвестиционного климата в Украине согласно международным рейтинговым оценкам.*

Ключевые слова: *прямые иностранные инвестиции, инвестиционная деятельность, экономический рост, инвестиционный климат, инвестиционный потенциал.*

Annotation. *The article analyzes the investment climate in Ukraine in the current political and economic conditions. The structure and dynamics of foreign direct investment in the national economy are considered. The main problems of attracting foreign investments have been identified, the state of the investment climate in Ukraine has been studied according to international rating estimates.*

Keywords: *foreign direct investment, investment activity, economic growth, investment climate, investment potential.*

Інвестиції та інвестиційна діяльність, згідно з більшістю сучасних концепцій, є джерелом економічного розвитку. Події останніх років суттєво дестабілізували економічну систему України, призвели до її глибоких структурних деформацій. Збройний конфлікт на Сході України, політична й економічна нестабільність викликали відплив прямих іноземних інвестицій через відсутність гарантій безпеки для інвестора та високий ступінь ризику. В сучасних умовах Україна неспроможна забезпечити соціально-економічний розвиток за рахунок власних фінансових ресурсів і потребує притоку іноземного капіталу.

Метою статті є аналіз інвестиційного клімату України в сучасних умовах, визначення існуючих проблем залучення іноземного капіталу в національну економіку.

Інвестиційні аспекти економічного зростання країн тривалий час перебувають у полі зору багатьох вітчизняних і зарубіжних учених, а також міжнародних організацій. Теоретичне підґрунтя міжнародної інвестиційної діяльності було закладене західними дослідниками, але серед фундаментальних досліджень цій темі присвячені роботи багатьох вітчизняних учених.

Інвестиційний клімат – це узагальнена характеристика сукупності соціальних, економічних, організаційних, правових, політичних, соціокультурних передумов, що зумовлює привабливість і доцільність інвестування в ту чи іншу господарську систему [1].

Україна має значний інвестиційний потенціал, оскільки володіє багатими природними ресурсами; має високий рівень науково-дослідних розробок у багатьох галузях науки і техніки та значний науково-технічний потенціал; має відносно дешеву кваліфіковану робочу силу. Проте, попри ці суттєві переваги, інвестиційна привабливість України сьогодні залишається низькою, оскільки інвестиційна діяльність в Україні є досить ризикованою. Серед основних негативних рис інвестиційного клімату в Україні експерти визначають: політичну та економічну нестабільність, збройний конфлікт на Сході України, незавершеність процесу реформ, високий рівень корумпованості влади, недосконаліть і протиріччя законодавчої бази, відсутність єдиної стратегії щодо залучення інвестицій, непередбачуваність податкової політики, слабку судову систему та валютне регулювання, непослідовну політику НБУ, неефективну роботу митниці тощо.

01.05.2016 р. в Україні набув чинності Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» [2], в якому зазначається, що кожен акціонер, якому належить мінімум 10 % акцій, бере

© Сергієнко К. М., 2017

участь в ухваленні рішення щодо стратегії захисту інтересів товариства. Цим документом передбачається врахування інтересів власників навіть невеликих пакетів акцій та суттєве посилення відповідальності керуючих компаній. Закон спростить діяльність іноземних інвесторів на території України, враховуючи адміністративні та бюрократичні бар'єри, що стояли на шляху ефективного здійснення інвестиційної діяльності.

Розглянемо основні фактори, що формують інвестиційний клімат, які наведено в табл. 1 [3].

Таблиця 1

Фактори, що впливають на прямі іноземні інвестиції

Переваги для прямих іноземних інвестицій	Перешкоди для іноземних інвесторів
Географічне положення в Європі	Негативний міжнародний рейтинг України
Велике населення	Відсутність політичної відповідальності держави
Сприятливі природні умови	Немає стабільності в законодавстві
Нерозвинута невиробнича і соціальна інфраструктури	Бюрократичний апарат з низьким рівнем доходів
Високий рівень утворення населення	Тривалий термін розгляду документів для реєстрації спільних підприємств
Рівень кваліфікації робочої сили, у тому числі, інженерно-технічних працівників	Низькі темпи приватизації
Низький рівень заробітної плати	Складна і дорога процедура одержання в'їзних віз і прикордонний контроль
Соціальна незахищеність працівників	Великі податки і збори; суб'єктивна інтерпретація чинних законів
Низький рівень конкуренції в країні	Нерозвинений внутрішній фінансовий ринок

Спад в обсягах інвестицій, починаючи з 2015 р., позначився на більшості секторів економіки, адже нестабільна економічна та політична ситуація, що склалася на сьогодні, дещо ускладнює інвестиційну діяльність як у країні, так і за її межами. Таку динаміку надходжень інвестицій підтверджує наступна гістограма (рис. 1). Але, незважаючи на гальмівні фактори, в країні регулярно проводяться заходи щодо покращення інвестиційного іміджу: інвестиційні форуми за участю потенційних іноземних інвесторів, презентації країни або певних її регіонів на міжнародних інвестиційних виставках, участь у конференціях, ярмарках, семінарах тощо.

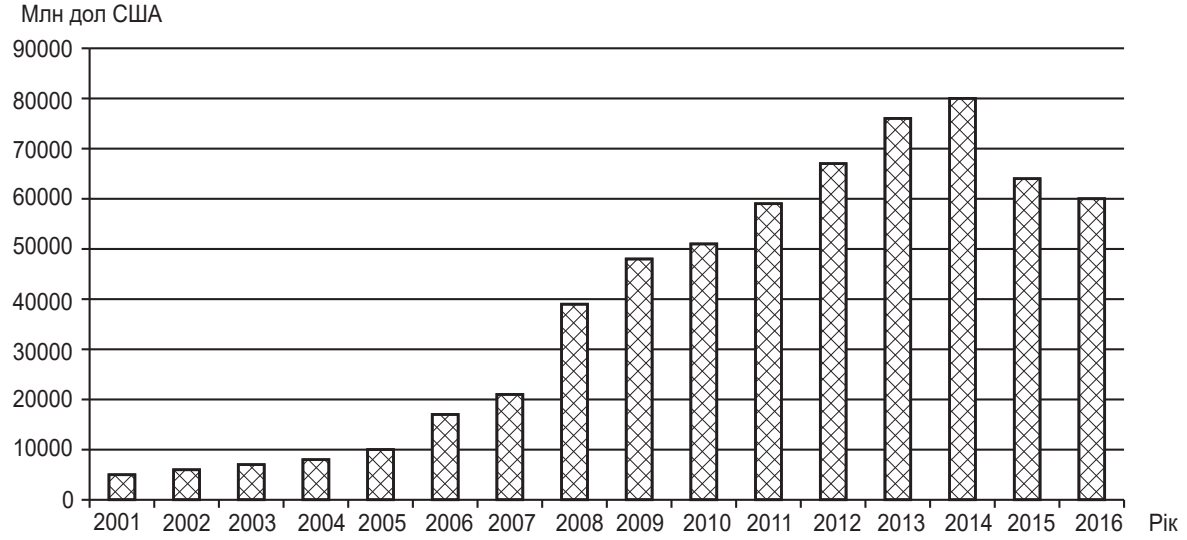

Рис. 1. **Обсяги надходження іноземних інвестицій в економіку України за період 2001–2016 рр.** (станом на 1 січня), млн дол. США [4]

За інформацією Державної служби статистики, загальний обсяг прямих іноземних інвестицій, внесених в економіку України, за станом на 01.01.2015 р. дорівнював $ 45 916 млн. У 2014 р. іноземними інвесторами у вітчизняну економіку було внесено $ 2 451,7 млн прямих інвестицій. З країн Європейського Союзу надійшло $ 1 810,3 млн (73,8 % загального обсягу), з інших країн світу – $ 641,4 млн (26,2 %). В табл. 2 [4] наведено найбільших інвесторів України.

При здійсненні комплексної оцінки інвестиційного клімату країни інвестори орієнтуються також на висновки міжнародних рейтингових агенцій. Так, згідно з оцінкою Всесвітнього економічного форуму, Україна посіла 76 місце зі 144 у рейтингу Індексу глобальної конкурентоспроможності – 2014, піднявшись за рік на вісім позицій. Прогрес було досягнуто за рахунок більш позитивного сприйняття інститутів та ефективності ринків, а також кращих результатів в освіті. Серед основних причин автори рейтингу називають перебудову інституціональної структури (130 місце), скорочення домінування великих компаній на внутрішніх ринках (129 місце) та підвищення конкурентності ринків (125 місце), а отже, їх ефективності (112 місце) [5].

Таблиця 2

Найбільші країни – інвестори України в 2010–2014 рр.

Країна-інвестор	Обсяг інвестицій, млрд дол.				
	2010	2011	2012	2013	2014
Кіпр	9005,3	10044,9	13355,2	17748,6	19035,9
Німеччина	6601,9	7083,0	7391,8	6120,9	6291,8
Нідерланди	3954,5	4683,3	4898,0	5188,5	5561,5
Російська Федерація	2566,4	3403,2	3600,4	3793,0	4287,4
Австрія	2605,2	2731,4	3418,8	3402,6	3257,5
Велика Британія	2307,5	2287,1	2593,4	2553,6	2714,1
Віргінські острови (Брит.)	1342,7	1451,5	1666,0	2007,6	2493,5
Франція	1630,8	2368,1	2260,4	1766,6	1825,8
Швейцарія	796,4	862,3	947,7	1105,9	1325,4
Італія	982,0	980,6	975,1	1027,6	1267,8
Беліз	120,0	139,7	159,7	852,0	1055,6
США	1309,1	1158,1	1000,7	1013,9	991,1
Польща	866,7	932,8	854,1	917,0	845,4

Серед основних переваг, що досягаються завдяки залученню іноземних інвестицій, можна віднести наступні:

- вливання додаткових фінансових ресурсів в економіку країни;
- збільшення надходжень до бюджету за рахунок податків;
- впровадження сучасних методів менеджменту (управління);
- новітні виробничі технології, устаткування;
- посилення конкуренції на внутрішньому ринку;
- створення нових робочих місць та підвищення кваліфікації кадрів з урахуванням іноземного досвіду;
- пришвидшення процесу інтеграції України в міжнародний економічний простір.

На базі проведеного дослідження можна зазначити, що залучення іноземних інвестицій є суттєвим фактором економічного зростання держави. За результатами зробленого аналізу інвестиційного клімату України було визначено основні проблеми залучення іноземного капіталу в національну економіку. Для покращення його використання, в першу чергу, необхідно створити належні умови для діяльності іноземних інвесторів. Це стосується як удосконалення нормативно-правової бази, так і впровадження механізмів страхування ризиків, що в сучасних умовах є питанням надзвичайно актуальним.

Науковий керівник – докт. екон. наук, професор Фесенко І. А.

Література: 1. Економічний словник. URL: http://bank-ua.com/glossary/. **2.** Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів: Закон України від 07.04.2015 р. № 289-VIII. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/289-19. **3.** Інвестиційний клімат в Україні // МЗС України. URL: http://mfa.gov.ua. **4.** Комплексні статистичні публікації Державної служби статистики України. URL: https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ1_u.htm. **5.** Інтерес закордонних інвесторів до України знизився – дослідження // Інформаційне агентство УНІАН. URL: http://economics.unian.ua.

ПРОЦЕС РОЗРОБКИ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ КОНКУРЕНТНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 005.54

Сиволоб К. А.

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

Анотація. *Розглянуто конкурентну стратегію в діяльності підприємства, напрямки її розробки, основні її етапи та елементи. Визначено, що конкретно розробка конкурентної стратегії дозволяє покращити на підприємстві. Досліджено основне призначення та фактори формування конкурентної стратегії, розглянуто основні фактори її формування.*

Ключові слова: *стратегія, конкурентна стратегія, стратегія розвитку підприємства, фактори, конкурентна перевага, зовнішнє середовище, внутрішнє середовище.*

Аннотация. *Рассмотрена конкурентная стратегия в деятельности предприятия, направления ее разработки, основные ее этапы и элементы. Определено, что конкретно разработка конкурентной стратегии позволяет улучить на предприятии. Исследовано основное назначение и факторы формирования конкурентной стратегии, рассмотрены основные факторы ее формирования.*

Ключевые слова: *стратегия, конкурентная стратегия, стратегия развития предприятия, факторы, конкурентное преимущество, внешняя среда, внутренняя среда.*

Annotation. *The competitive strategy in enterprise activity, directions of its development, its basic stages and elements is considered. It is determined that the development of a competitive strategy specifically can be improved at the enterprise. The main purpose and factors of formation of competitive strategy are investigated, the basic factors of its formation are considered.*

Keywords: *strategy, competitive strategy, enterprise development strategy, factors, competitive advantage, external environment, internal environment.*

Визначення правильного стратегічного курсу є найбільш відповідальною справою для підприємства, оскільки формує пріоритети його діяльності на відносно довгострокову перспективу. Тому підприємству вкрай важливо підійти зважено до процесу розробки та реалізації стратегії, врахувавши багато внутрішніх і зовнішніх чинників і акцентувавши увагу на низці чинників.

Дослідженню проблеми формування конкурентної стратегії на підприємстві присвячені роботи таких економістів, як: І. Ансофф, Ф. Котлер, З. Є. Шершньова, А. П. Наливайко, Р. А. Дименко [1–5].

Метою статті є вивчення теоретичних аспектів формування та реалізації конкурентної стратегії розвитку підприємства. Глибоке розуміння важливості цього моменту надасть можливість своєчасно реагувати на зміни в бізнес-середовищі, забезпечувати формування та підтримання конкурентних переваг у ринкових умовах, максимально використовувати стратегічний потенціал підприємства. У зв'язку з цим, питання оптимізації процесу розробки та реалізації конкурентної стратегії.

Для формування ефективної стратегії в наш час не існує загального комплекту методик, які б могли надати підприємству необхідну якісну інформацію в потрібному об'ємі. Важливо знати, що кінцевим результатом проведення аналізу є проекти рішень, тобто стратегічний план. Тому керівництвом на підприємстві має бути обрано кілька методологій стратегічного аналізу, а вони повинні постійно використовуватись на практиці. Проте найголовнішим для підприємства є перехід на етап розробки стратегії.

Організація, яка розробляє стратегію на підприємстві, також займається організацією і контролем роботи кадрів, відбором цих кадрів, розвитком їхніх стратегічних здібностей, змінює організаційну структуру управління, займається інформаційно-аналітичним забезпеченням розробки стратегії. Є дуже багато напрямків конкуренції підприємства та стратегій. До таких напрямків належать: виробнича, товарна, цінова тощо. Основою всіх стратегій мають бути конкурентні переваги. Конкурентною перевагою можна назвати стан підприємства на ринку, за допомогою якого воно приваблює покупців і при цьому долає сили конкуренції [6].

Конкурентні переваги формуються як матеріальними, так і нематеріальними активами підприємства, також вони формуються стратегічно важливими сферами діяльності, за допомогою яких відбувається перемога в конкурентній боротьбі [7].

© Сиволоб К. А., 2017

Отже, особливі активи підприємства чи компетентність у сфері діяльності є дуже вагомими для бізнесу та основою для формування конкурентних переваг. І саме вони є основою для конкурентної стратегії підприємства. Також, як відомо, конкурентні переваги виробляються на рівні саме стратегічних одиниць бізнесу.

В стратегію включають безліч конкурентоспроможних підходів і дій, які впливають на успішне управління підприємством. Взагалі, стратегії розробляються керівниками з метою дізнатися, як буде розвиватися і діяти підприємство надалі. Вибором певної стратегії називається один обраний шлях розвитку, в якому буде розвиватися підприємство, з-поміж множини інших шляхів, які постають перед ним. Але при відсутності стратегії керівники не мають певного плану дій для досягнення бажаного результату [8].

Під час розгляду стратегії підприємства створюються різні альтернативи розвитку підприємства. Саме через це відбувається перевірка відношення між цілями, які були поставлені перед підприємством та існуючими можливостями підприємства, а також його ресурсним потенціалом.

При досягненні цілей, поставлених перед підприємством, в першу чергу необхідно реалізовувати цілі суспільства, але тільки в нормальній атмосфері розвитку ринку. Адже отримання прибутку відбудеться за умов реалізації продукції, тобто продукція має бути визнана покупцем.

Слід зазначити, що процес формування конкурентної стратегії підприємства повинен характеризуватися комплексністю та завершеністю. Результатом досліджень останніх публікацій сучасних науковців з даної проблематики та власних міркувань виступає необхідність доповнення процесу розробки конкурентної стратегії етапами, що пов'язані з подальшою її реалізацією.

Проте запропонований перелік етапів і процедур на кожному з них не слід вважати універсальним, оскільки в окремій реальній ситуації необхідно враховувати поточні внутрішні та зовнішні обставини. Кожен етап має самостійне значення і вимагає застосування специфічних з погляду розробки і реалізації конкурентних стратегій, процедур і методик, зображених у табл. 1 [9].

Таблиця 1

Етапи розробки та реалізації конкурентної стратегії підприємства

Етап	Характеристика етапів
Установлення цілей	Розробка та встановлення коротко-, середньо- і довготермінових цілей підприємства потребує зваженого підходу, оскільки це фундамент у виборі конкурентної стратегії
Аналіз зовнішнього середовища	Процес моніторингу організаційного оточення підприємства, що ідентифікується з поточними і майбутніми погрозами та сприятливими можливостями, які можуть впливати на досягнення її мети
Дослідження внутрішнього середовища підприємства	Виявлення внутрішніх змін підприємства, які можуть розглядатися як його сильні сторони, оцінка їх важливості та можливості стати основою конкурентних переваг. Аналіз включає дослідження двох областей організації: макросередовища (порівняння ресурсів фірми й ефективності їх використання з іншими організаціями галузі (регіону) для вибору оптимального конкурентного розвитку); мікросередовища (досліджується внутрішнє середовище тільки по конкретній стратегічній зоні господарювання: дослідження ресурсів підприємства в даній СЗГ; оцінка ефективності виробничо-збутової діяльності організації; визначення стратегічного конкурентного потенціалу по кожній СЗГ і по підприємству в цілому)
Визначення мети і постановка завдань	Визначення на основі комплексного аналізу зовнішнього і внутрішнього середовищ, обмежень у діяльності підприємства, погроз і можливостей, перспектив розвитку. Реалізація обраної стратегії потребує формування набору стратегічних альтернатив, які враховують специфіку цільового ринку
Аналіз стратегічних альтернатив і вибір стратегії	Групи критеріїв вибору альтернатив: реакція на можливості/погрози зовнішнього середовища; отримання конкурентних переваг; відповідність цілям підприємства; реальність стратегії; врахування взаємозв'язків з іншими стратегіями підприємства (стратегіями різного рівня); відповідність стратегічним, фінансовим цілям і обмеженням. Найбільш поширеними методами оцінки вірогідної економічної дії кожної альтернативи на майбутнє підприємства є розробка сценаріїв, аналіз портфелю замовлень, матричний аналіз, аналіз життєвого циклу, експертні оцінки тощо
Планування реалізації	Розробка детального плану втілення у реальність обраної стратегії з визначенням термінів поетапної реалізації та очікуваних результатів
Реалізація стратегічних рішень	Здійснюється у напрямках: 1) використання адміністративних важелів; 2) за допомогою економічних важелів, шляхом формування бюджету, застосування системи показників та управління за цілями. Важливо, щоб всі стратегічні рішення були доведені до конкретних виконавців у вигляді затверджених планів, наказів, розпоряджень і інших організаційних документів

Отже, автором було досліджено обґрунтованість конкурентної стратегії, а також вирішено, що під час формування стратегії, по-перше, слід чітко знати позицію підприємства на ринку, а також сильні та слабкі сторони його

діяльності, а по-друге, знати структуру галузі, в якій працює підприємство та структуру національної економіки взагалі. Стратегії можуть складатися з низки напрямків і підходів, які формуються керівниками, щоб досягти якомога кращих показників у певній сфері діяльності підприємства.

При успішному втіленні конкурентної стратегії розвитку на підприємстві відбувається його ефективна та результативна господарська діяльність.

Науковий керівник – докт. екон. наук, професор Шиян Д. В.

Література: 1. Ансофф И. Стратегическое управление. М.: Экономика, 2006. 519 с. **2.** Котлер Ф., Армстронг Г. Основы маркетинга/пер. с англ. М.: Вильямс, 2003. 1200 с. **3.** Шершньова З. Є. Стратегічне управління. Київ: КНЕУ, 2006. 699 с. **4.** Наливайко А. П. Стратегія підприємства. Київ: КНЕУ, 2013. 454 с. **5.** Дименко Р. А. Конкурентні стратегії як засіб забезпечення конкурентоспроможності підприємства // Економіка розвитку. Харків: ХНЕУ, 2006. № 3 (39). **6.** Бойчик І. М. Економіка підприємства: навч. посібник. Київ: Атіка, 2007. 528 с. **7.** Космина О. М. Конкурентоспроможність і конкурентні переваги підприємства в сучасних ринкових умовах. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки)*. 2013. № 1(2). С. 125–131. **8.** Лепейко Т. І., Кіпа Д. В. Механізм формування конкурентної стратегії підприємства. *Академічний огляд.* 2014. № 2 (41). С. 64–69. **9.** Клименко С. М., Омельяненко Т. В., Барабась Д. О. та ін. Управління конкурентоспроможністю підприємства. Київ: КНЕУ, 2008. 520 с.

ORGANIZATION OF MARKETING AT THE ENTERPRISE

UDC 331.103.226

Sidorenko M. A.

The 4-th year student
of the management and marketing faculty of KhNEU S. Kuznets

Annotation. *This article is devoted to studying the organization of marketing of the enterprise, the analysis of its essence, definition of the basic functions of marketing and marketing department at the enterprise. The role of marketing activity of the enterprise is determined.*

Keywords: *marketing, marketing activity, marketing department, organization, enterprise.*

Анотація. *Цю статтю присвячено вивченню організації маркетингу підприємства, аналізу його сутності, визначенню основних функцій маркетингу та маркетингового відділу на підприємстві. Визначено роль маркетингової діяльності підприємства.*

Ключові слова: *маркетинг, маркетингова діяльність, маркетинговий відділ, організація, підприємство.*

Аннотация. *Эта статья посвящена изучению организации маркетинга предприятия, анализу его сущности, определению основных функций маркетинга и маркетингового отдела на предприятии. Определена роль маркетинговой деятельности предприятия.*

Ключевые слова: *маркетинг, маркетинговая деятельность, маркетинговый отдел, организация, предприятие.*

Modern conditions of market economies dictate the rulesof business development. Now a days, without the system of marketing services, ensuring efficient operation of businesses, there is difficult for manufacturers to survive in the

© Sidorenko M. A., 2017

competition. It is no secret that without a competent marketing organization in the enterprise its effectiveness is greatly reduced. Some companies create entire departments, aimed at developing and implementing marketing strategies. Otherdo not hire marketers to the staff; however, transmit their responsibilities to other professionals. One can argue which of the schemes is the most effective, but one rule remains evident. Only the right approach to marketing planning ensures the best performance of the operation.

Problem of the organization of marketing at the enterprise is the lack of effective ways of organizing the marketing activity at the enterprise. It is the important issue for the practical activity of the enterprise, because it has the straight influence on the enterprise's success.

In spite of this problem is relatively new, different authors considered the theoretical basis of marketing and its activity, among them are P. Kotler, P. Drucker, N. Borde, J. Baer and others.

Purpose of the article is to consider the essence and the main features of the organization of marketing at the enterprise.

Marketing is the most important parts of any business activity. It is what creates customers and generates income, guides the future course of a business and defines whether it will be a success or a failure. As Steuart Henderson Britt said: "Doing business without advertising is like winking at a girl in the dark. You know what you are doing but nobody else does". Without marketing, a business is like sitting in the dark and expecting people to find you without a light.

The marketing department is the key to good marketing and sales. It promotes and establishes a business in its niche, based on the products or services the business is offering. The marketing department has overall responsibility for growing revenue, increasing market share and contributing to company growth and profitability. In a small business, the marketing department may just be one person, or it may include a marketing director or manager plus marketing executives responsible for functions such as advertising, publications or events. The senior member of the marketing department takes responsibility for setting marketing strategy in line with overall company strategy and objectives. The strategy may be to increase share in a specific market sector, for example, to enter a new sector, or to open a new channel of distribution, such as the Internet, to reach a wider geographical market. The marketing department reaches agreement on strategy with the board or senior management team before planning campaigns in detail [3].

The organization of marketing and marketing activities covers a wide range of activities and functions taking place in the implementation and use of market philosophy, business organizations, the main principle of which is to focus on the consumer on learning and the satisfaction of his needs and desires.

Marketingas a functionclosely linkedwith otherenterprisefunctions.A clearcoordination of activitiesin the field ofmarketing and production, marketing and finance, marketing and sales, marketing and administration, and others.Marketing isnotjust sellingmanufactured goods. This conceptcovers almostall areasof the enterpriseto theextent thatthey affect themarketability ofmanufacturedgoods [1].

The main issues of the organization of marketing in the enterprise can define the following:

– determination of the complex marketing functions, their substantive content;

– distribution of marketing functions among the departments and personnel of the organization, strengthening them in their respective job descriptions;

– determination of functional relationships between the staff who implement marketing functions;

– creating a system of interaction between professionals responsible for marketing, with other specialists, coordination of marketing and other functional areas of the company (between functional relationships) [1].

The marketing structure is crucial to the successful implementation of the marketing concept. For the marketing organization, there is no universal scheme, as it covers a wide range of activities and functions taking place in the implementation and use of market philosophy, business organizations, the main principle of which is to focus on the consumer – on learning and the satisfaction of his needs and desires [3].

Marketing acts as a leading feature of the enterprise, which links the solution of financial, human and other productive tasks. The value of the marketing function can vary depending on the conditions of external and internal environment, however, this does not mean that it seeks to subjugate all other functional areas. Marketing is the driving force induced in each functional unit of the enterprise need for its participation in the formation and conduct of the enterprise policy, approved by the consumers. Addressing leading function, marketing defines the technical, productive enterprise policy, style and character of the management of the entire business. Marketers need to bring to every engineer, designer and manufacturers, how the consumer wants to see this product, what price he is willing to pay, where and when this product is needed [2].

It should be notedthat the organizationof marketingin the companyisan informalallocation ofa special unit, but first and foremosta marketreorientationof its activities,the transition from thetraditional focus onthe requirementsof production tofocus onmarket requirements.Experience shows that themarketing departmentin the companyis not formedat once, butin stages, graduallycombining thebasicfunctions of marketing, until nowscatteredin differentdepartments [4].

The aim of marketingservicesisto keep theexchange rateon the consumer,constantlyensurewhatis needed, as well as to monitor theactivities of competitors, identify the strengths and weaknessesof theirhand, and possible marketaction.

Thus, themanagerreceives from themarketing serviceinformation onproductdevelopment, aboutthe direction in whichimprovements are necessary, and what newproductsto develop,how to be arange of products, what are the terms ofproduct updates.

Supervisor – senior teacher Kanova O. A.

Literature: 1. Королькова Е. М. Организация маркетинга на предприятии: учеб. пособие. Тамбов: Изд-во Тамбовского государственного университета, 2001. 68 с. **2.** Березин И. С. Маркетинг и исследования рынков. М.: Русская Деловая Литература, 2003. 215 с. **3.** Kotler Ph., Keller L. K. Marketing Management. Pearson Education Limited, 2012. 79 p. **4.** Marketing Department: Organization, Tools & Responsibilities. URL: http://www.cleverism.com/marketing-department-organization-tools-responsibilities/. **5.** Ross G. Critical Social Marketing: Definition, Application and Domain. *Journal of Social Marketing.* 2011. No. 1(2). P. 82–99.

РОЛЬ ВОИС В ОБЕСПЕЧЕНИИ ОХРАНЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

УДК 347.77/.78

Синолицая В. Н.

Студент 2 курса
факультета консалтинга и международного бизнеса ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Проанализировано влияние ВОИС на обеспечение охраны интеллектуальной собственности, описаны основные функции организации. Выявлены основные преимущества и недостатки ее деятельности, сделаны выводы о её роли в современном мире.*

Ключевые слова: *ВОИС, интеллектуальная собственность, защита, патент, обеспечение охраны.*

Анотація. *Проаналізовано вплив ВОІВ на забезпечення охорони інтелектуальної власності, описано основні функції організації. Виявлено основні переваги та недоліки її діяльності, зроблено висновки щодо її ролі в сучасному світі.*

Ключові слова: *ВОІВ, інтелектуальна власність, захист, патент, забезпечення охорони.*

Annotation. *The influence of WIPO on the protection of intellectual property is analyzed, the main functions of the organization are described. The main advantages and disadvantages of its activity are revealed, conclusions about its role in the modern world are made.*

Keywords: *WIPO, intellectual property, protection, patent, security.*

В современном мире проблема интеллектуальной собственности имеет большую важность. Появляется всё больше и больше случаев плагиата, то есть копирования, кражи чужих изобретений и зачастую, как показывает практика, тяжело установить конкретного человека, которому принадлежит оригинальная идея. С каждым годом

© Синолицая В. Н., 2017

технологии совершенствуются и появляется всё большее количество продуктов, авторы которых хотят оформить патент, поэтому данная проблема является актуальной. Для более динамичного развития научного прогресса необходима мощная нормативная база, которая обеспечивала бы защиту прав интеллектуальной собственности.

Целью данной статьи является исследование Всемирной организации интеллектуальной собственности как основного механизма регулирования отношений интеллектуальной собственности в современном мире, выявление преимуществ и недостатков деятельности данной организации, что поможет создать общую картину деятельности этой международной организации и выводы о целесообразности её существования.

Проблему защиты интеллектуальной собственности изучали такие ученые, как М. А. Рожкова [1], П. Н. Цыбулев [2], С. Кинселла [3] и другие.

Всемирная организация интеллектуальной собственности (далее по тексту – ВОИС) даёт такое определение: «интеллектуальная собственность – это результат творения человеческого разума. К объектам интеллектуальной относятся изобретения, литературные и художественные произведения, символика, названия и изображения, используемые в коммерческих целях» [4]. Стоит отметить, что ВОИС является основной международной организацией, которая регулирует конвенции в области интеллектуальной собственности. К таким конвенциям относятся Бернская конвенция об охране литературных и художественных произведений 1886 г., Парижская конвенция об охране промышленной собственности (принята в 1883 г., последний раз пересмотрена в 1979 г.), Договор ВОИС по авторскому праву 1996 г., Договор ВОИС о патентном праве 2000 г. и многие другие договора, соглашения и конвенции.

Бернская конвенция 1886 г. действует с целью обеспечения охраны художественных и литературных произведений. Она основывается на следующих трёх принципах:

– принцип «национального режима», суть которого заключается в том, что произведение, автор которого является гражданином страны – участницы договора, имеет в каждой из стран-участниц тот же объем охраны, который последние предоставляют произведениям своих граждан;

– принцип «автоматической охраны», который означает, что охрана может осуществляется без каких-либо формальностей;

– принцип «независимости охраны», который характеризуется реализацией охраны вне зависимости от существования охраны в стране происхождения произведения [5].

Парижская конвенция описывает широкий спектр значения понятия «промышленная собственность». Оно включает в себя патенты на изобретения, промышленные образцы, товарные знаки, топологии интегральных микросхем, фирменные наименования, географические указания, а также защиту от недобросовестной конкуренции.

Что касается Договора ВОИС по авторскому праву 1996 г., то следует уточнить, что данное соглашение действует в рамках Бернской конвенции в отношении охраны произведения и прав их авторов в цифровой среде. Договор упоминает два объекта, которые охраняются авторским правом:

– любые виды компьютерных программ;

– компиляция данных и любой другой информации, которая предоставляет собой результат интеллектуального творчества [6].

Предметом регулирования Договора ВОИС о патентном праве являются ускорение и оптимизация процедуры оформления патентных заявок. Договор также имеет перечень требований, которыми следует руководствоваться ведомствам стран – участниц договора.

ВОИС является важным механизмом регулирования отношений об интеллектуальной собственности в современном мире. За 2015 г. в мире было подано почти 3 млн заявок на оформление патента, почти 8,5 млн заявок на оформление торговой марки. Отметим, что по сравнению с 2014 г. количество заявок для охраны интеллектуальной собственности существенно увеличилось [7]. Особого интереса заслуживает достаточно широкий спектр услуг, которые предоставляет организация. Рассмотрим основные из них:

– помощь в оформлении патента, с помощью которого можно обеспечить защиту своему изобретению на территории большинства стран мира;

– оформление товарных знаков по Мадридской системе, которые будут находится под охраной в 116 странах мира. Товарный знак – это обозначение, которое позволяет отличать товары или услуги одного производителя от товаров и услуг другого. В мировой практике распространенной является регистрация только тех обозначений, которые могут быть изображены графически, но сейчас допускается оформление менее общепринятых товарных знаков, например, все больше и больше набирает оборотов популярность на использование объемных, звуковых или обонятельных обозначений;

– регистрация промышленных образцов по Гаагской системе. Данная система предоставляет производителям защиту их изобретений, что способствует повышению его рыночного успеха;

– охрана наименований мест происхождения, которая обеспечивается благодаря регистрации по Лиссабонской системе. Регистрации публикуются в официальном «Бюллетене», а поиск осуществляется с помощью базы данных «Lisbon Express»;

– оформление Будапештской системы депонирования микроорганизмов (т.е. получение патентов, касающихся биологических материалов);

– помощь по урегулированию споров, касающихся интеллектуальной собственности, вне судебного процесса;

– урегулирование споров касательно доменных имен. Эффективное обеспечение механизмов урегулирования споров осуществляется выработанной ВОИС Единой политикой по урегулированию споров в области доменных имен, которая позволяет значительно сократить затраты времени и средств.

Основным недостатком работы ВОИС является сложность структуры её руководства, что отмечают в своём обзоре системы управления и администрации в ВОИС Г. Тарасов и Х. Ф. Кальехас, представители инспекционной группы ООН [8]. Они утверждают, что для государств – членов ВОИС представляется сложным прийти к консенсусу по поводу будущего организации, что лишь тормозит её развитие и мешает строить планы на будущее. Это может повлечь за собой осложнения получения необходимых прав или информации об интеллектуальной собственности.

Даже несмотря на этот минус, исходя из всего сделанного анализа работы международной организации, можно сделать вывод, что её деятельность является важной частью в обеспечении безопасности интеллектуальной собственности в современном мире, так как ВОИС обладает очень мощной нормативной базой для обеспечения полной защиты прав физического либо юридического лица, владеющего интеллектуальной собственностью. Данная статья может послужить основой для дальнейших исследований в области изучения ВОИС или охраны интеллектуальной собственности.

Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент Силенко Н. Н.

Литература: 1. Рожкова М. А. Интеллектуальная собственность. Основные аспекты охраны и защиты. *Проспект.* 2017. С. 248. **2.** Цыбулев П. Н. Оценка интеллектуальной собственности: учеб. пособие. Киев: Институт интеллектуальной собственности и права, 2003. 184 с. **3.** Kinsella N. S. Against Intellectual Property. *Journal of Libertarian Studies.* 2008. No. 2. P. 70. **4.** Всемирная организация интеллектуальной собственности: Об интеллектуальной собственности. URL: http://www.wipo.int/publications/en/details.jsp?id=4138. **5.** Право интеллектуальной собственности. Международно-правовое регулирование: учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры/под ред. И. А. Близнец, В. А. Зимина, Г. И. Тыцкая. – М.: Изд-во Юрайт, 2017. 252 с. **6.** Договор ВОИС по авторскому праву и согласованные заявления в отношении договора ВОИС по авторскому праву. URL: http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/treaties/ru/wct/trt_wct_001ru.pdf. **7.** World Intellectual Property Indicators 2016. URL: https://goo.gl/pndXjW. **8.** Обзор системы управления и администрации во всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС). URL: https://goo.gl/aoCgkn.

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЛУЧЕННЯ ІНОЗЕМНОГО ІНВЕСТУВАННЯ

УДК 346.543

Сироватська К. С.

Студент 2 курсу
факультету консалтингу та міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *У статті досліджено процес залучення іноземних інвестицій, розкрито недосконалості та проблемні аспекти правового забезпечення інвестування, що надходить в Україну. Розглядається законодавче врегулювання інвестиційних питань та доводиться необхідність активізації залучення іноземного інвестування.*

Ключові слова: *іноземні інвестиції, іноземні корпорації, законодавче регулювання, іноземний капітал, правова політика, інвестування.*

Аннотация. *В статье исследован процесс привлечения иностранных инвестиций, раскрыты недостатки и проблемные аспекты правового обеспечения инвестирования, которое поступает в Украину. Рассматривается законодательное урегулирование инвестиционных вопросов и обосновывается необходимость активизации привлечения иностранного инвестирования.*

Ключевые слова: *иностранные инвестиции, иностранные корпорации, законодательное регулирование, иностранный капитал, правовая политика, инвестирование.*

Annotation. *The article investigates the process of attracting foreign investments, reveals the shortcomings and problematic aspects of legal support for investment, which goes to Ukraine. Legislative settlement of investment issues is considered and the necessity of activating the attraction of foreign investment is justified.*

Keywords: *foreign investments, foreign corporations, legislative regulation, foreign capital, legal policy, investment.*

У зв'язку з посиленням інтеграції України у світові економічні процеси зростає значення законодавчого регулювання іноземного інвестування, що сприяє розвитку народного господарства країни. Специфіка економічних відносин, що характерні для України, зумовлює особливий інтерес до питань міжнародної співпраці та гармонізації її правової бази. Світовий досвід показує, що іноземні інвестиції вагомо забезпечують економічне зростання, оскільки фінансують розвиток різних галузей економіки та створюють більш конкурентоспроможний ринок.

Для забезпечення зростання економіки та привабливості України, країна має створити сприятливі умови для іноземного інвестора. Як відомо, інвестиції, залучені до України, створюють сприятливі умови для успіху економічної стратегії держави в цілому, забезпечують прискорення технічного та економічного прогресу, оновлення виробничих потужностей.

Проте недостатній рівень розвиненості чинного законодавства, що регламентує правові особливості захисту прав та інтересів учасників правовідносин, пов'язаних із залученням інвестицій, його незрозумілість фактично відлякує іноземного інвестора від здійснення інвестування в економіку України фінансових ресурсів. На сьогодні Закон України «Про інвестиційну діяльність та Закон України «Про режим іноземного інвестування» на національному рівні визначають загальні правові умови інвестиційної діяльності на території України [1]. Крім того, дуже важливим є визнання пріоритету правил міжнародних договорів над нормами законів у разі їх протиріччя, що закріплено в Конституції України, вони не тільки деталізують особливості здійснення іноземного інвестування в економіку країни, але й вказують на прогалини чинного законодавства.

Оскільки одним із головних завдань юридичної науки є розроблення та реалізація механізму захисту прав осіб, які вкладають власні кошти у сферу господарювання та національну економіку України, закони мають бути чіткими та зрозумілими для інвестора, мають сприяти залученню іноземних інвестицій. Досліджуючи дану тему, було виявлено основні недосконалості, що становлять проблематику статті. А саме: відсутність чітко встановленого об'єму інвестиції; відсутність чітко регламентованого в правовому аспекті режиму преференцій для іноземних інвесторів. Тобто в законодавчо-правових актах, що на даний момент існують в інвестиційній сфері, відсутні спеціальні пільги та заохочення, що були б привабливими для іноземного інвестора. Наявність чітко встановленого режиму преференцій, що активно стимулював би розвиток інвестування в українське народне господарство.

© Сироватська К. С., 2017

Також суттєвим недоліком є відсутність механізму реінвестування. На жаль, законодавчо цей момент недостатньо урегульований, отже, з метою залучення іноземних інвестицій необхідно створити ефективну систему реінвестування з урахуванням регіональної та галузевої спрямованості іноземних інвестицій. При проведенні аналізу законодавчо-правових актів, що існують в Україні, по даній темі було виявлено, що законом прямо не встановлено, яку саме грошову суму можна вважати інвестицією. Ця прогалина в законодавстві є дуже невигідною для держави, оскільки інвестор може, залучаючи малу кількість грошей, вивозити з країни достатньо велику кількість капіталу у вигляді не тільки валюти, але і готовою продукцією. Для іноземного інвестора така політика держави є незрозумілою та відлякує інвестиційну ініціативу, оскільки іноземці не можуть зрозуміти непередбачуваності дій держави як гаранта.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Визначення основних категорій і шляхів удосконалення правового регулювання інвестиційної діяльності відображено у наукових працях таких учених, як: О. Вінник, Ю. Атаманова, Р. Б. Шишка, Л. Антонюк та інші. Втім, аналіз даних досліджень дозволяє зробити висновок про відсутність фундаментального теоретичного розроблення деяких питань державного регулювання інвестиційної діяльності, зокрема, недостатньо висвітленим, на нашу думку, є питання стосовно режиму реінвестування, оскільки відсутній чіткий механізм, який регулював би таку можливість іноземного інвестора.

Насамперед необхідно визначити, що являють собою інвестиції та якими є основні визначальні характеристики сучасного правового регулювання інвестиційних відносин.

Відповідно до положень ст. 1 Закону України «Про інвестиційну діяльність», інвестиціями є всі види майнових та інтелектуальних цінностей, що вкладаються в об'єкти підприємницької та інших видів діяльності, в результаті якої створюється прибуток або досягається соціальний ефект [2]. Але варто вказати, що законом не встановлено, який саме об'єм майнових чи інтелектуальних цінностей можна вважати інвестицією. Крім того, законом не передбачено, яким чином має бути встановлена вартість інтелектуальної власності, що виступає як інвестиція. Це, на нашу думку, не сприяє залученню в Україну інвестицій, що існують у вигляді інтелектуальної цінності.

У 1997 р. було ратифіковано Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод і додаткові Протоколи до неї. Згідно зі ст. 1 першого додаткового Протоколу до Конвенції, Україна зобов'язалася поважати приватну власність фізичних та юридичних осіб. Відносно інвестицій, ст. 1 першого додаткового Протоколу до Конвенції встановлює стандарти захисту від ризику відчуження власності інвесторів [3]. Ст. 14 Конвенції додатково забороняє дискримінацію інвесторів за будь-якою ознакою. Отже, фізичні особи-нерезиденти, що мають власність на території України, мають право звернутися до Європейського суду з прав людини [4] в разі дискримінації їх прав на інвестиції.

Головною універсальною міжнародною угодою у галузі захисту іноземних інвестицій є Сеульська конвенція 1985 р. У 2010 р. в Україні було спрощено систему входження іноземних інвестицій шляхом усунення необхідності реєстрації іноземного капіталу та реєстрації інвестицій за двома різними процедурами, а також було прийнято Закон України «Про державно-приватне партнерство» від 01.07.2010 р. № 2404-VI, що сприяє покращенню інвестиційного клімату. Крім того, 02.12.2010 р. було прийнято Податковий кодекс, який містить низку новацій, спрямованих на залучення іноземних інвестицій. У 2012 р. набрав чинності Закон України «Про підготовку та реалізацію інвестиційних проектів за принципом «єдиного вікна» та Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо гарантування прав концесіонерів». Як бачимо, часта зміна та реформація на законодавчому рівні не сприяють покращенню інвестиційного клімату. Але, на жаль, за даними Державної статистики, кількість іноземних інвестицій в 2015 р. скоротилася на 5 %. Для інвесторів прогнозованість державної політики та стабільність умов законодавства є ключовими моментами для прийняття рішення про розміщення капіталу в державі. На жаль, в Україні ці критерії не є достатньо позитивно сформованими, що обумовлено низкою причин. До проблемних питань залучення іноземних інвестицій необхідно віднести наявність корупції в різних секторах економіки країни.

Дуже суттєвим в регулюванні інвестиційних правовідносин є Закон України «Про усунення дискримінації в оподаткуванні суб'єктів підприємницької діяльності, створених з використанням майна та коштів вітчизняного походження» від 17.02.2000 р. Цей закон контролює захист державного виробника, конституційних прав та свобод громадян України, захищає конкуренцію між суб'єктами підприємництва, створеними без залучення коштів або майна іноземців, та суб'єктами підприємницької діяльності, створеними за участю іноземного капіталу. Закон України «Про інститути спільного інвестування» від 15.03.2001 р., визначає організаційні і правові основи діяльності та відповідальності суб'єктів спільного інвестування, встановлює вимоги до складу, структури та зберігання активів та ефективного розміщення фінансових ресурсів інвесторів тощо [5]. Окреме місце займає прийнятий у 2001 р. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України з метою усунення випадків ухилення окремих підприємств, створених за участю іноземних інвесторів, від сплати податків, зборів (обов'язкових платежів)»

Характерною рисою інвестиційного законодавства є те, що деякі аспекти в інвестиційній сфері регулюються також нормами податкового, господарського, банківського, валютного, фінансового, митного, цивільного та земельного законодавства, правовими актами про приватизацію, підприємництво, інноваційну діяльність, цінні па-

пери тощо [5], дані аспекти права регулюють інвестиційну діяльність, залежно від того, куди саме інвестор буде вкладати капітал.

Правова база зазнає постійних змін, оскільки в процесі її формування одні нормативно-правові акти скасовуються, інші – приймаються, або їхні положення відображуються в інших нормативно-правових актах. Оскільки важливою умовою залучення іноземних інвестицій є гарантії стабільності законодавства, іноземний інвестор має бути впевненим, що умови інвестування мінятися не будуть. На жаль, нестабільність вітчизняного законодавства та його непередбачуваність часто породжують сумніви в іноземних інвесторів. Іноземці, приймаючи рішення про власні капіталовкладення, повинні бути впевненими, що можливі зміни не погіршать комерційних результатів діяльності. Під гарантією стабільності законодавства необхідно розуміти, що у разі погіршення умов інвестування до іноземних інвесторів буде застосовуватися законодавство, яке діяло на момент вкладення інвестицій [6].

Аналіз стану правового регулювання в інвестиційній сфері свідчить про те, що законодавство потребує подальшого вдосконалення, адже незважаючи на розгалужену систему правових актів, говорити про цілісну і взаємоузгоджену систему законодавства наразі передчасно.

Проблема вільного переказу капіталів і переміщення отриманих доходів з території однієї держави на територію іншого насамперед стосується безперешкодного вивозу поточних доходів інвестора (дивідендів, відсотків, роялті), сум, виплачуваних у погашення позик, вивозу первісних капіталовкладень; коштів, що виникають при ліквідації чи припиненні інвестиційної діяльності, частковому або повному продажу капіталовкладень; компенсації, одержуваної інвестором у випадку вилучення його власності; будь-яких інших платежів у зв'язку з капіталовкладеннями.

Аналізуючи вищезазначене, головними напрямами вирішення проблем іноземного інвестування є: створення стабільної правової бази, зокрема податкового законодавства, яке б забезпечувало не тільки достатній обсяг надходжень до бюджетів усіх рівнів, але й створювало б умови для подальшого інтегрування України до світової економіки; розвиток корпоративного управління має здійснюватися для поліпшення інвестиційного клімату і спрямовуватися на поступове наближення нормативно-правої бази з питань корпоративного управління до законодавства Європейського Союзу; стимулювання довгострокового банківського кредитування; розвиток фондового ринку; забезпечення прозорої діяльності інститутів спільного інвестування, впровадження економічного механізму страхування ризиків іноземного інвестування; забезпечення стабільності законодавства у сфері інвестування і оподаткування; надання додаткових пільг іноземному інвестору для заохочення його діяльності в Україні через прийняття окремих національних правових актів та інші.

На підставі вищевикладеного необхідно зазначити, що питання залучення іноземного капіталу в інвестиційну сферу України постає дуже гостро. Україна зацікавлена в оптимальному використанні іноземних інвестицій, проте для цього необхідно створити ефективну систему державного та правового регулювання інвестиційної діяльності. Вирішення питання щодо врегулювання проблемних моментів в чинному інвестиційному законодавстві є пріоритетним, необхідно встановити в грошовому еквіваленті суму, слід вважати інвестицією, урегулювати режим преференцій для іноземних інвесторів, а також покращити механізм реінвестування в господарство України.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, професор Сергієнко В. В.

Література: 1. Про режим іноземного інвестування: Закон України від 19.03.1996 р. № 93/96-ВР // Відомості Верховної Ради. 1996. № 19. Ст. 80. **2.** Про інвестиційну діяльність: Закон України від 18.09.1991 р. № 1560-XII // Відомості Верховної Ради. 1991. № 47. Ст. 646. **3.** Фархутдінов І. З. Міжнародне інвестиційне право і процес: підручник. *Проспект.* 2010. С. 83–99. **4.** Зельдіна О. Правові питання залучення інвестицій до України. *Право України.* 2010. № 8. С. 33–38. **5.** Інвестиційне законодавство: стан, проблеми, перспективи // Міністерство Юстиції України. 2012. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/n0015323-12. **6.** Коссак В. Стабільність законодавства як умова захисту іноземних інвестицій // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: матеріали IX регіональної наук.-практ. конференції (13–14 лютого 2003 р.). Львів. С. 269–271.

ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ТА ЄВРОПИ ЩОДО НАДАННЯ ДЕКРЕТНОЇ ВІДПУСТКИ ЧОЛОВІКАМ

УДК 331.45 (094.4)

Сироткіна М. М.

Студент 3 курсу
факультету економічної інформатики ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *У даній статі розглянуто особливості надання декретної відпустки (відпустки для догляду за дитиною до 3 років) для чоловіків та інших членів сім'ї, а також пов'язані з цим пільги, гарантії та компенсації у рамках Кодексу законів про працю України, а також приведено порівняння правових статусів чоловіків, що знаходяться у відпустці подібного типу, в інших країнах.*

Ключові слова: *відпустка для догляду за дитиною, гарантії та компенсації, право на відпустку.*

Аннотация. *В данной статье рассмотрены особенности предоставления декретного отпуска (отпуска по уходу за ребенком до 3 лет) для мужчин и других членов семьи, а также связанные с этим льготы, гарантии и компенсации в рамках Кодекса законов о труде Украины, а также приведены сравнения правовых статусов мужчин, находящихся в отпуске подобного типа, в других странах.*

Ключевые слова: *отпуск по уходу за ребенком, гарантии и компенсации, право на отпуск.*

Annotation. *This article discusses the specifics of granting maternity leave (leave for caring for a child under 3 years) for men and other family members, as well as related benefits, guarantees and compensation under the Labor Code of Ukraine, as well as comparisons of the legal status of men who are on vacation of this type, in other countries.*

Keywords: *leave for child care, guarantees and compensation, the right to leave.*

Актуальність цієї теми полягає у тому, що відпустка для догляду за дитиною до досягнення неї трирічного віку може бути надана батьку дитини, але різновиди пільг, строк цієї відпустки та компенсації значно різняться з подібними відпустками у країнах Європи та інших держав. Тому розглядається можливість коректування пільг, гарантій та компенсацій, на які чоловіки мають право, з оглядом на досвід інших країн у цій правовій сфері.

У першу чергу, слід зазначити, що ст. 17–18 Закону України «Про відпустки» встановлено наступні види соціальних відпусток:

- оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами;
- відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Відповідно до ст. 17 зазначеного Закону, на підставі медичного висновку жінці надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 календарних днів після пологів (70 календарних днів у випадку народження двох і більше дітей, а також у випадку пологів з ускладненнями) [1].

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати надаються за заявою жінки або також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, повністю або частково в межах установленого періоду та оформляються наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу [2].

Тобто ми бачимо, що українське законодавство цілком адаптоване до реалій сучасного суспільства, а тому надає можливість вибирати, кому з двох батьків перебувати у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Також скористуватись таким видом відпустки можуть прийомні батьки, або всиновлювачі.

На сьогодні офіційний статус чоловіків, що перебувають у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трьох років, мають лише 25 000 осіб, що складає близько 2 % від загальної кількості [3].

Наведена статистика свідчить про досить низький рівень реалізації права на відпустку такого типу з боку чоловіків.

Так, у Західній Європі близько 20 % чоловіків перебувають у відпустці по догляду за дитиною. В Євросоюзі обговорюють можливість обов'язкової відпустки такого типу для чоловіків – щоб не дискримінувати жінок. Тому у багатьох країнах для заохочення чоловіків їм навіть надаються додаткові пільги відносно жінок. Наприклад,

© Сироткіна М. М., 2017

у Німеччині чоловік, який бере відпустку по догляду за новонародженою дитиною, отримує матеріальну допомогу протягом 14 місяців замість 12 звичайних для жінок. У Нідерландах відпустку по догляду за дитиною беруть близько 35 % найманих працівників-жінок і близько 20 % чоловіків, що також є наслідком більш тривалого терміну надання цієї відпустки для чоловіків. Одна з основних причин такого розподілу – жінки частіше беруть безперервну відпустку по догляду за дитиною, а чоловіки – дроблять його. Тому для роботодавців навіть в економічному плані вигідніше заохочувати піти у відпустку для догляду за новонародженою дитиною саме чоловіків. У Британії парламент країни планує на законодавчому рівні закріпити можливість отримання відпустки строком у рік водночас для матері та батька. А у Норвегії з 1994 р. законом регулюється можливість отримання відпустки по догляду за новонародженою дитиною для чоловіків строком у 14 тижнів. Результатом запровадження такого закону стало те, що на даний час 33 % чоловіків беруть відпустки такого типу. У Польщі оплачувана відпустка для догляду за новонародженою дитиною триває рік. І хоча перші три місяці надаються лише жінкам, а у наступний період відпустку може взяти чоловік, а жінка, натомість, може повернутися до роботи. Додаткові ж 2 тижні відпустки по догляду за дитиною призначені тільки для представників сильної статі [3].

Серед країн Європи найбільший строк відпустки для догляду за дитиною для чоловіків у Швеції. Закон передбачає відпустку для батьків розміром у 480 днів та у відпустку може піти будь-хто: як чоловік, так і жінка. Але, незважаючи на це, є і обов'язковий пункт: кожен батько повинен провести 60 днів у відпустці, доглядаючи за новонародженим. Але якщо чоловік відмовиться йти у відпустку (є така можливість), то ці 2 місяці не можуть бути компенсовані будь-яким способом. Кількість чоловіків у відпустці по догляду за дитиною порівняно з жінками складає 25 %. Та безперечними лідерами визнані фінські чоловіки, більш ніж 66 % яких беруть відпустки такого типу [3].

В Ісландії, де відпустка по догляду за дитиною, яку бере саме чоловік може бути подовжена до трьох місяців, правда, зі скороченням допомоги до 80 % від середньорічної заробітної плати. В Іспанії строк відпустки такого типу для чоловіка складає 10 тижнів зі збереженням 100 % заробітної плати. Але не в усіх країнах отримання чоловіком відпустки по догляду за новонародженою дитиною йде шляхом позитивного заохочення. Так, наприклад, чоловіки з Португалії, згідно з законами країни, зобов'язані не менше 5 днів провести з новонародженим малюком, при цьому ухилення від покладених на батька зобов'язань загрожує останньому штрафними санкціями [4].

Але, незважаючи на розвинені соціальні програми, різні методи яких спрямовані на заохочення чоловіків до відпустки по догляду за новонародженою дитиною, не всі чоловіки користуються запропонованими пільгами. Так, оплачуваною відпусткою по догляду за дитиною можуть скористатися чоловіки з Китаю та Великобританії, Фінляндії, Австрії, Бельгії та Франції, але у зв'язку з високим рівнем конкуренції на ринку праці зазвичай сильна половина людства даних країн користується таким привілеєм не часто [4].

Отже, ми можемо побачити, що причина, через яку чоловіки не хочуть брати відпустку для догляду за дитиною, – це можливість втрати або погіршення стану кар'єри. Ця ж проблема є і у жінок, але вони знаходяться у гіршому становищі. Саме тому, втілюючи у життя факт рівноправності, уряди багатьох країн заохочують чоловіків брати відпустку для догляду за дитиною. Ця система норм досить нова та має багато ще не вирішених проблем. У першу чергу, треба зазначити той факт, що чоловіків треба якось заохочувати. З цим, як свідчить досвід європейських колег, гарно справляється подовження строку відпустки. Це стає приводом для того, що подружжю, у якого народжується дитина, вигідніше «відправляти» у відпустку батька. В цьому плані і більш «негативне» заохочення – штраф, як, наприклад, у Португалії, теж має вплив.

У країнах Європи відсоток чоловіків, що беруть відпустку для догляду за дитиною, значно вищий, ніж в Україні. Але й умови, на яких це відбувається, теж інші. Ще одною причиною цього може бути завеликий розмір відпустки. Адже в Україні не передбачено можливості дроблення відпустки, або поділ її між чоловіком та жінкою. Досвід упровадження такої правової можливості у світі показує, що і відсоток чоловіків, що будуть брати відпустку, зросте, якщо відпустка для догляду за дитиною не призведе до погіршення кар'єри через довгий строк неможливості працювати.

Спираючись на методи вирішення цієї проблеми, якими користуються у інших країнах, можна зазначити, що основним заохоченням є подовження строку відпустки саме для чоловіків. Також можливе впровадження обов'язкового періоду відпустки для чоловіків (як у Швеції) на законодавчому рівні. Корегування потребує і сама система відпусток для догляду за дитиною – адже немає ні можливості дробити відпустку, ні ділити її між батьками. Якщо всі ці покращення буде впроваджено, чисельність чоловіків, які будуть брати дану відпустку, значно зросте.

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

Література: 1. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 18. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр. **2.** Кодекс Законів про Працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08. **3.** Папа может. В Украине всё больше мужчин уходят в декрет. URL: https://focus.ua/society/223273/. **4.** Wilk P. Tata na tacierzyńskim, czyli nowe rodzicielstwo nadciąga. URL: http://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/swiat/1620441,1,tata-na-tacierzynskim-czyli-nowe-rodzicielstwo-nadciaga.read.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 658:338.246

Сичова А. О.

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

Анотація. *У статті розглянуто актуальність проблеми забезпечення економічної безпеки підприємств, проаналізовано основні існуючі трактування поняття «економічна безпека підприємства» та систематизовано концептуальні підходи до визначення сутності цієї дефініції.*

Ключові слова: *захищеність, стійкість, стабільна діяльність, економічна безпека підприємства.*

Аннотация. *В статье рассмотрена актуальность проблемы обеспечения экономической безопасности предприятий, проанализированы основные существующие трактовки понятия «экономическая безопасность предприятия» и систематизированы концептуальные подходы к определению сущности этой дефиниции.*

Ключевые слова: *защищенность, устойчивость, стабильная деятельность, экономическая безопасность предприятия.*

Annotation. *The article considers the urgency of the problem of ensuring the economic security of enterprises, analyzed the main existing interpretations of the concept of "economic security of the enterprise" and systematized the conceptual approaches to determining the essence of this definition.*

Keywords: *security, stability, stable activity, economic security of the enterprise.*

Сьогодні українські підприємства працюють в мінливих умовах господарювання, що характеризуються динамізмом та невизначеністю зовнішнього середовища. Це зумовлює безліч загроз щодо функціонування підприємства. Зважаючи на нестабільність сучасного зовнішнього середовища, підприємства змушені адаптуватися до умов нестабільності та шукати шляхи до зниження загроз своєї діяльності, через це вагомість проблеми економічної безпеки зростає та потребує посиленої уваги. Таким чином, на даний час для забезпечення економічного зростання підприємства актуальності набуває проблема економічної безпеки підприємства.

Дослідження цієї проблеми знайшли своє відображення у наукових працях таких дослідників, як Т. Г. Васильців, А. О. Заїчковський, О. С. Іванілов, Т. М. Іванюта, В. Л. Ортинський, І. Л. Сазонець, М. І. Зубок, В. С. Рубцов, С. М. Яременко [1–5] та інші.

Проте, незважаючи на велику кількість наукових публікацій, головною проблемою залишається відсутня дотепер чітка й виважена наукова позиція щодо сутності та змісту визначення поняття «економічна безпека підприємства». Це зумовлює необхідність подальшого вдосконалення понятійного апарату та систематизації підходів до визначення цієї дефініції.

© Сичова А. О., 2017

Метою даної статті є аналіз та систематизація концептуальних підходів до визначення сутності економічної безпеки підприємства.

У сучасній економічній літературі існує декілька підходів до розуміння сутності поняття «економічна безпека підприємства». На думку Л. Є. Шульженко, існуючі підходи до розуміння поняття «економічна безпека підприємства» не конкурують між собою й історично не змінюють один одного – кожен із них поєднав погляди певного походження на економічну безпеку підприємства, внаслідок чого кожному з підходів властиві свої переваги та недоліки [11].

Перш ніж систематизувати підходи до розуміння поняття «економічна безпека підприємства», необхідно розглянути існуючі трактування поняття «економічна безпека підприємства» різними науковцями, які були узагальнені автором статті на основі літературних джерел.

Таблиця 1

Визначення та сутність поняття «економічна безпека підприємства»

Автор	Визначення
1	2
Ортинський В. Л. [1]	Економічна безпека підприємства – це захищеність його потенціалу від негативної дії зовнішніх і внутрішніх чинників, прямих або непрямих економічних загроз, а також здатність суб'єкта до відтворення
Васильців Т. Г. [2]	Економічна безпека підприємства – це такий стан функціонування, за якого підприємство і його продукція є конкурентоспроможними на ринку та одночасно гарантується: найбільш ефективне використання ресурсів, інтелектуального та кадрового потенціалу; стабільність функціонування, стійкість і прогресивність розвитку; можливість протидіяти негативним впливам зовнішнього і внутрішнього середовища його функціонування
Сазонець І. Л. [3]. Покропивний С. Ф.	Економічна безпека підприємства – це такий стан корпоративних ресурсів і підприємницьких можливостей, за якого гарантується найбільш ефективне їхнє використання для стабільного функціонування та динамічного науково-технічного й соціального розвитку, запобігання внутрішнім і зовнішнім негативним впливам (загрозам).
Іванюта Т. М. [4]	Економічна безпека підприємства – це система створення механізму мобілізації й найбільш оптимального управління корпоративними ресурсами даного підприємства з метою найбільш ефективного їх використання і забезпечення стійкого функціонування того чи іншого підприємства, його активної протидії будь-яким негативним чинникам впливу на свою економічну безпеку
Зубко М. І. [5]	Під економічною безпекою суб'єктів підприємництва слід розуміти стан, за якого забезпечується економічний розвиток і стабільність діяльності підприємства, банку, гарантований захист їх ресурсів, здатність адекватно і без суттєвих втрат реагувати на зміни внутрішньої і зовнішньої ситуації
Жихор О. Б. [6]	Під безпекою підприємства (фірми) слід розуміти стан його стабільної діяльності, за якого реалізуються програми, забезпечується прибуток і захист від зовнішніх і внутрішніх дестабілізуючих чинників
Соколенко Т. М. [7]	Економічна безпека підприємства – стан, при якому стратегічний потенціал підприємства знаходиться поблизу адаптивності, а погроза втрати економічної безпеки наростає в міру наближення ступеня адаптивності стратегічного потенціалу до граничної зони
Іващенко Г. А. Ярошенко О. Ф. [8]	Економічна безпека підприємства – це стан його захищеності, який забезпечується при органічному симбіозі досягнення результатів діяльності підприємства та формуванні його здатностей
Кузенко Т. Б. Мартюшева Л. С. Литовченко О. Ю. Грачов О. В. [9]	Економічна безпека підприємства – стійкий розвиток, тобто збалансований і безупинний, що досягається за допомогою використання всіх видів ресурсів та підприємницьких можливостей, за якими гарантується найбільш ефективне їх використання для стабільного функціонування та динамічного науково-технічного й соціального розвитку, запобігання внутрішнім і зовнішнім негативним впливам (загрозам)
Кавун С. В. Пилипенко А. А. Ріпка Д. О. [10]	Економічна безпека – це стан і здатність економічної системи протистояти небезпеці руйнування її орг-структури і статусу, а також перешкодам у досягненні мети розвитку. Її можна окреслити як стан підприємства в межах граничних значень і здатність протидіяти загрозам та забезпечувати реалізацію економічних інтересів
Козаченко Г. В. [11]	Економічна безпека підприємств – міра гармонізації в часі і просторі економічних інтересів підприємства з інтересами пов'язаних з ним суб'єктів зовнішнього середовища, що діють поза межами підприємства
Мішин О. Ю., Мішина С. В. [12]	Економічна безпека підприємства – стан захищеності бізнес-процесів та їх ресурсного забезпечення, що сприяє уникненню або попередженню внутрішніх і зовнішніх загроз і дозволяє забезпечити стабільне функціонування та розширене відтворення з мінімальними втратами для підприємства
Шевченко І. О. [13]	Економічна безпека підприємства – це сукупність чинників, які забезпечують незалежність, стійкість, здатність до прогресу в умовах дестабілізуючих факторів

Дослідивши наведені вище визначення, можна простежити, що існує значна кількість підходів до розуміння поняття «економічна безпека підприємства».

Отже, серед трактувань поняття «економічна безпека підприємства» (табл. 2) найчастіше зустрічається ресурсний підхід до визначення економічної безпеки підприємства, який передбачає використання всіх можливих ресурсів підприємства з метою стабільного функціонування та уникнення внутрішніх і зовнішніх загроз.

Таблиця 2

Основні підходи до визначення поняття «економічна безпека підприємства»
(узагальнено автором на основі [1–13])

Підхід	Сутність	Прихильники
Ресурсно-функціональний	Найбільш ефективне використання корпоративних ресурсів для попередження загроз та забезпечення стабільного функціонування підприємства	Іванюта Т. М., Заїчковський А. О., Сазонець І. Л., Покропивний С. Ф., Кузенко Т. Б., Мартюшева Л. С., Грачов О. В., Литовченко О. Ю.
Захисний	Реалізація, попередження і захист економічних інтересів підприємства	Мішин О. Ю., Мішина С. В., Ортинський В. Л., Іващенко Г. А., Ярошенко О. Ф.
Стійкісний	Здатність підприємства до збалансованості, стійкості та стабільності	Шевченко І. О., Жихор О. Б, Іванілов О. С., Зубок М. І.
Гармонізаційний	Взаємоузгодження інтересів підприємства з інтересами зовнішнього середовища	Козаченко Г. В., Соколенко Т. М., Кавун С. В., Пилипенко А. А., Ріпка Д. О.

Значна кількість науковців є прихильниками захисного підходу, який формує поняття «економічна безпека підприємства» з боку захищеності підприємства від негативних впливів і загроз зовнішнього і внутрішнього середовища.

З точки зору здатності підприємства до збалансованості та стійкості в умовах дестабілізуючих загроз науковці розглядають поняття «економічна безпека підприємства» в рамках стійкісного підходу.

Також існують прихильники гармонізаційного підходу, за яким керівництво підприємства має урівноважити інтереси підприємства з суб'єктами зовнішнього середовища і обрати такі форми та способи їх узгодження, щоб результати взаємодії забезпечили підприємству прибуток.

На думку автора, пояснення категорії «економічна безпека підприємства» має поєднувати в собі ресурно-функціональний підхід та стійкісний. Адже для успішного функціонування будь-якого підприємства важливим є ефективне використання ресурсів підприємства і здатність протистояти загрозам досить мінливого зовнішнього середовища.

Відтак, можна дійти висновку, що економічна безпека підприємства є комплексною характеристикою, під якою автор розуміє стан найбільш ефективного використання всіх видів ресурсів підприємства, що дозволяє попередити, уникнути або послабити негативний вплив внутрішніх та зовнішніх загроз, а також забезпечує стабільне функціонування та ефективний розвиток підприємства сьогодні і в майбутньому.

Отже, автором було проаналізовано та систематизовано концептуальні підходи до визначення сутності «економічної безпеки підприємства». Перспективами подальшого розвитку в цьому напрямку є створення і впровадження системи управління економічною безпекою у практичну діяльність вітчизняних підприємств.

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

Література: 1. Ортинський В. Л., Керницький І. С. та ін. Економічна безпека підприємств, організацій та установ: навч. посіб. Київ: Правова єдність, 2009 . 544 с. **2.** Васильців Т. Г. Економічна безпека підприємництва України: стратегія та механізми зміцнення: монографія. Львів: Арал, 2008. 384 с. **3.** Сазонець І. Л. Міжнародні стандарти безпеки підприємств: навч. посібник. Рівне: Волинські обереги, 2015. 352 с. **4.** Іванюта Т. М., Заїчковський А. О. Економічна безпека підприємства: навч. посібник. Київ: Центр учб. літ., 2009. 256 с. **5.** Зубок М. І., Рубцов В. С, Яременко С. М. та ін. Економічна безпека суб'єктів підприємництва: навч. посібник. Київ: 2012. 226 с. **6.** Жихор О. Б., Куценко Т. М. Економічна безпека: навч. посібник. Харків: ХІБС УБС НБУ, 2013. 144 с. **7.** Соколенко Т. М. Економічна безпека підприємства в умовах транзитивної економіки. Сучасна наука XXI століття: Сьома Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Наука і життя: сучасні тенденції, інтеграція у світову наукову думку» (19–21 травня 2011 р.). Київ, 2011. **8.** Іващенко Г. А., Ярошенко О. Ф. Ідентифікація дефініції «економічна безпека підприємства». *Бізнес Інформ.* 2011. № 9. С. 129–131 **9.** Кузенко Т. Б., Мартюшева Л. С., Грачов О. В., Литовченко О. Ю. Фінансова безпека підприємства: навч. посібник. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2010. 304 с. **10.** Кавун С. В., Пилипенко А. А., Ріпка Д. О. Економічна та інформаційна безпека підприємств у системі консолідованої інформації: навч. посібник. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2013. 364 с. **11.** Козаченко Г. В., Адаменко Т. М. Економічна безпека підприємства: аналіз наявних визначень. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки.* 2015. № 1 (1). С. 69–79. **12.** Мішин О. Ю., Мішина С. В. Сутність поняття «економічна безпека підприємства». *Вісник економіки транспорту і промисловості.* 2012. № 38. С. 86–92. **13.** Шевченко І. Особливості формування економічної безпеки підприємства. *Наука молода.* 2010. № 10. С. 178–181.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ МІЖНАРОДНОЇ ЗБУТОВОЇ СТРАТЕГІЇ

УДК 005.21:339.146.4

Соніна Г. С.

Магістрант 2 року навчання
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто поняття міжнародної збутової стратегії. Приведено основні етапи формування міжнародної збутової політики. Також указано труднощі, які виникають в галузі управління збутом товарів на зовнішньому ринку.*

Ключові слова: *збут, збутова стратегія, міжнародна збутова стратегія, збутова діяльність, зовнішній ринок.*

Аннотация. *Рассмотрены понятия международной сбытовой стратегии. Приведены основные этапы формирования международной сбытовой политики. Также указаны трудности, возникающие в области управления сбытом товаров на внешнем рынке.*

Ключевые слова: *сбыт, сбытовая стратегия, международная сбытовая стратегия, сбытовая деятельность, внешний рынок.*

Annotation. *The concepts of the international marketing strategy are considered. The main stages of the formation of the international marketing policy are given. Also indicated are the difficulties that arise in the field of management of the sale of goods on the external market.*

Keywords: *marketing, marketing strategy, international marketing strategy, marketing activities, external market.*

Одна з головних стратегічних цілей багатьох українських компаній – вихід на зовнішній ринок. Але слід зазначити, що ця стратегічна мета передбачає щоденну роботу. Важливо розуміти, що робота на міжнародному ринку характеризується великим, порівняно з внутрішнім ринком, рівнем ризику через різницю в культурних, економічних, політичних, правових умовах, більш високим рівнем конкуренції і вимог до якості товару, упаковки, маркування, а також більш високим рівнем витрат, пов'язаних з міжнародними маркетинговими дослідженнями і реалізацією продукції.

Все це визначає необхідність опрацювання зовнішньоекономічної збутової стратегії компанії, ретельного планування діяльності та проведення маркетингових досліджень ринку. Так, збутова стратегія та питання її вдосконалення є досить важливими елементами в системі маркетингу підприємства та актуальними питаннями на сучасному ринку.

Актуальність обраної теми обумовлена необхідністю розробки шляху вдосконалення міжнародної збутової стратегії та збутової системи в цілому як передумови більш якісної реалізації потенціалу підприємств як на національному, так і на зовнішніх ринках.

Основною метою дослідження є подальший розвиток теоретичних положень і практичних рекомендацій щодо формування збутової діяльності підприємств на зовнішньому ринку.

Питанням пошуку шляхів підвищення ефективності збутової діяльності підприємства активно займаються такі зарубіжні та вітчизняні науковці, як Дж. Болт, Ф. Котлер, М. Портер, О. Ф. Оснач, І. В. Бойчук, Л. В. Балабанова, В. В. Липчук, Т. Б. Надтока, Н. А. Гранкина, М. В. Макаренко, Д. Джоббер, Дж. Ланкастер, О. С. Бєлоусова, В. Г. Щербак.

Під збутовою стратегією організації або підприємства в найбільш широкому сенсі слід розуміти довго- і середньострокові рішення, вибрані її керівництвом щодо сукупності збутових стратегій маркетингу (стратегії охоплення ринку, позиціонування товару тощо) і комплексу заходів (рішень і дій) щодо формування асортименту продукції, що випускається і ціноутворення, по формуванню попиту і стимулюванню збуту (реклама, обслуговування покупців, комерційне кредитування, знижки), укладення договорів продажу (поставки) товарів, товароруху, транспортування, по інкасації дебіторської заборгованості, організаційним, матеріально-технічним та іншим аспектам збуту [4, с. 47].

Маючи достатній досвід ведення збутової діяльності на внутрішньому ринку, перед керівництвом підприємства постає питання виходу на зовнішні ринки, а відповідно до того, й формування нової збутової стратегії.

© Соніна Г. С., 2017

Але перед рішенням виходу на зовнішній ринок треба зазначити, що є деякі додаткові вимоги для цього, а саме: пред'явлення до продукції більш високих вимог, ніж на внутрішньому ринку, зокрема стосовно її якості, наукомісткості, реклами, упакування, дизайну, екологічності, ремонтоспроможності, довговічності тощо. Тому будь-яке стратегічне рішення щодо виходу на світовий ринок має ґрунтуватися не тільки на поточних інтересах і потребах, але і відповідати міжнародним стандартам.

Міжнародна збутова стратегія формується як усередині іншої зарубіжної країни, так і на міждержавному рівні. Але треба пам'ятати, що є деякі перешкоди, а це, насамперед, розбіжності в національних системах розподілу, що склалися історично в процесі економічного, політичного, культурного, правового, соціального розвитку, залежать від окремих національних традицій споживання і особливостей поведінки покупців. Друга перешкода – це законодавство у сфері власності і торгових організацій, а також фінансових взаємовідносин учасників збутової діяльності. По-третє, різний рівень розвитку збутової інфраструктури. Не можна забувати і про географічні чинники, а саме: про щільність населення, концентрацію покупців в містах або сільській місцевості, погодні умови тощо. Тому для формування ефективної міжнародної збутової стратегії для певної країни необхідно досить докладно проаналізувати всі фактори, які можуть вплинути на подальшу діяльність підприємства на міжнародному ринку.

Розробка міжнародної стратегії збуту продукції є необхідною умовою успіху сучасного підприємства в умовах жорсткої міжнародної конкуренції.

Відтак, потрібна детальна оцінка різноманітних параметрів, яка може бути проведена в нижчевикладеній послідовності.

Першим кроком необхідно визначати сильні сторони діяльності підприємства, які можна використовувати при виході на зовнішній ринок, і слабкі сторони, які можуть перешкоджати експорту. На даному етапі необхідно вивчити: наявність зареєстрованої торгової марки; наявність міжнародних стандартів ISO, HACCP, стандартів міжнародної акредитації; особливості потенційного експортного товару – чому цей товар може зацікавити споживачів інших країн; технологічний рівень виробництва і технічні можливості; наявність досвіду роботи з міжнародними організаціями, науково-дослідними і навчальними закладами, рівень продуктивності праці, рівень кваліфікації співробітників, досвід в сфері ЗЕД, знання іноземних мов [3, с. 94–96].

На другому етапі відбувається визначення ключових факторів успіху на національному ринку. Слід проаналізувати статус компанії (національна, єдина, перша, освоїла продукт тощо) та займану частку на внутрішньому ринку. Також необхідно оцінити можливість отримання державної підтримки і використання підприємством субсидій, преференцій.

Наступний крок – це визначення готовності співробітників брати участь в експортній діяльності. На цьому етапі важливо вивчити та встановити компетенції персоналу та розподілити обов'язки.

Четвертим етапом є вивчення стану галузі в світі. Вивчаючи галузь необхідно проаналізувати попит на продукцію, основних виробників, тенденції світового ринку, практику продажів і інші аспекти функціонування світового ринку даного товару або послуги [5, с. 456].

Наступним важливим етапом в розробці стратегії виходу на зовнішній ринок є вивчення попиту, купівельних переваг, відповідних оцінок споживачами властивостей товарів у різних країнах, ємність ринку. Приступаючи до вивчення зовнішніх ринків, слід враховувати, що світовий ринок включає в себе понад 240 національних ринків зі своїми особливостями, що є основою для вироблення стратегії міжнародного маркетингу. Істотним елементом прогнозування попиту є оцінка можливого проникнення на ринок певного продукту. В даному випадку необхідно вивчити: ступінь конкурентоспроможності як місцевого, так і іноземного продукту; реакцію споживача; кількість можливих продуктів-субститутів. Ці аспекти підлягають розгляду щодо продукції, яку планується виробляти, і частки ринку, який передбачається зайняти.

Наступним кроком у дослідженні є аналіз пропозиції на ринку. Пропозиція можна розглядати як результат виробничої діяльності у вигляді товарної маси, призначеної для продажу [5, с. 456]. Пропозиція на ринку складається з обсягу товарів, пропонованих до продажу продуцентами (виробниками) і продавцями. До формування стратегії міжнародного збуту також треба віднести вивчення й оцінку діяльності підприємств конкурентів.

Вивчаючи галузь і рівень конкуренції, необхідно проаналізувати такі аспекти: основні країни-виробники аналогічної продукції; структура світового експорту і імпорту; тенденції світового попиту; торгові марки-лідери та причини лідерства; практика продажів на світовому ринку; особливості розвитку інфраструктури світової торгівлі.

На останок потрібно вирішити, яку структуру міжнародного каналу збуту підприємству слід обрати, необхідно взяти до уваги низку таких факторів, як характеристики товару, характеристики ринку, фактори, пов'язані з експортом, характеристики зовнішнього середовища на іноземному ринку [1].

Після постає питання щодо форм присутності на цьому ринку, а отже, і стратегій виходу на нього. При виборі стратегії виходу на зовнішній ринок підприємство має чотири основні альтернативи. Воно може вибрати будь-яку

з них або їх комбінацію для того, щоб досягти своїх цілей або пристосуватися до діючих на ринку умов. На рис. 1 зображено основні стратегії виходу на зовнішній ринок.

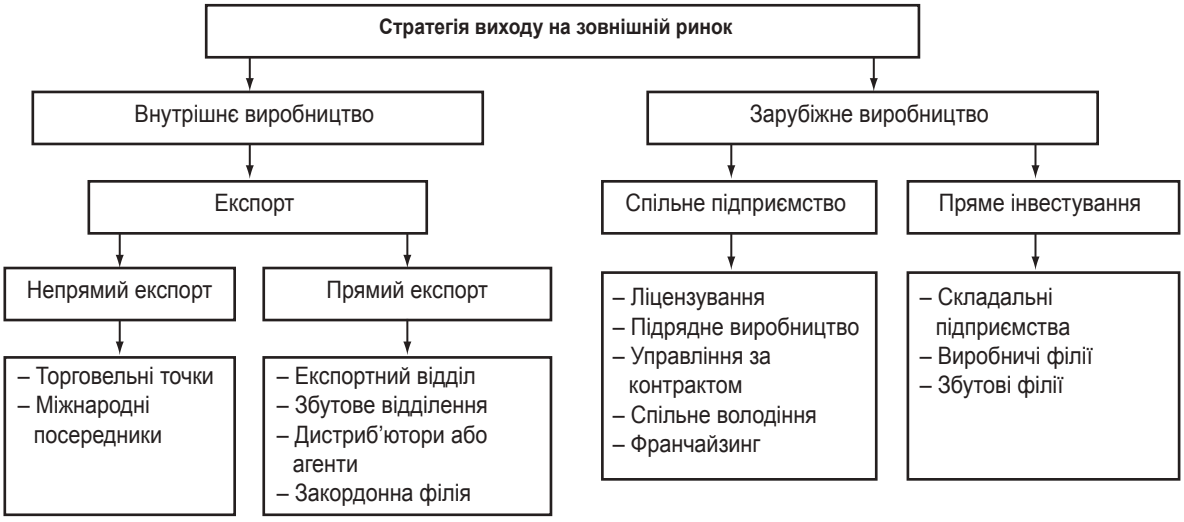

Рис. 1. **Класифікація стратегій виходу на зовнішній ринок** [4, с. 47]

Кожна з розглянутих вище стратегій виходу фірми на зовнішній ринок має свої недоліки та безумовні переваги, які треба розглядати в контексті насамперед особливостей товару. Основні переваги та недоліки зображені в табл. 1.

Таблиця 1

Основні переваги та недоліки міжнародних стратегії збуту

Стратегія виходу на зовнішній ринок	Переваги	Недоліки
Прямий експорт	– гарний зворотний зв'язок з цільовим ринком; – можливість швидше пристосуватися до вимог ринку; – повний контроль над маркетингом; – найкращий захист товарних знаків, патентів, престижу компанії та іншого нематеріального майна	– необхідність мати кваліфікований персонал експортної служби; – більш високі ризики порівняно з непрямим експортом; – більше вимог до інформації
Непрямий експорт	– швидкий доступ на ринок; – маркетингова компетентність посередників	– низький рівень чи відсутність контролю над дистрибуцією, продажами, маркетингом; – нездатність навчитися працювати за кордоном; – неправильний вибір ринку і дистриб'ютора може призвести до недостатнього зворотного зв'язку з ринком, який впливає на міжнародний успіх компанії
Спільне підприємство	– відносно невисокі затрати; – мінімальність ризику; – отримання доступу до певних знань і технологій ринку	– необхідність більш деталізованої контрактної угоди; – складність управління
Пряме інвестування	– повний контроль; – локалізація виробництва; – економія за рахунок витрат на виробництво та доставку; – збільшення обсягу реалізації (імпортна квота або обмежені виробничі потужності вдома)	– великі матеріальні ресурси, витрати на маркетингові дослідження; – можлива непопулярність з політичної точки зору; – довга окупність; – складність деінвестування у разі провалу або зміни стратегії

Водночас доцільно зіставити стратегії за такими критеріями: контроль ринку, гнучкість, ресурсні вимоги, ризик, причетність до міжнародного маркетингу [2, с. 16].

Також для ефективної зовнішньоекономічної діяльності потрібно застосовувати всі інструменти маркетингу, при цьому вони мають бути доповненням один одного і перебувати у взаємодії. Вирішення всіх питань, пов'язаних ыз маркетинг-мікс, дасть можливість створити оптимальну комбінацію інструментів маркетингу, яка в подальшому приведе до підвищення показників охоплення нового ринку, відповідно до досягнення стійких ринкових позицій, отримання максимального прибутку в умовах конкурентного міжнародного ринку, а також зростання престижу підприємства як суб'єкта зовнішньоекономічних відносин.

Тому можна дійти висновку, що розробка і обґрунтування міжнародної збутової стратегії потребує вирішення наступних питань:

1) вибір зарубіжного цільового ринку або його сегмента;
2) вибір системи збуту на зовнішньому ринку і визначення необхідних фінансових витрат;
3) вибір каналів і методів збуту на зовнішньому ринку;
4) вибір способу виходу на зарубіжний цільовий ринок;
5) вибір часу виходу на зарубіжний цільовий ринок;
6) визначення системи міжнародного руху товару і витрат на доставку товару споживачу;
7) визначення форм і методів стимулювання збуту на зовнішньому ринку і необхідних для цього витрат [6, с. 166].

Формування стратегії збуту на зовнішніх ринках має свою специфіку. Додаткові труднощі виникають у підприємств, які звикли орієнтуватися тільки на внутрішній ринок. Тому кожне підприємство, яке вирішило зайнятися зовнішньоекономічною діяльністю, має розробити і реалізувати чіткий стратегічний план збуту на зовнішній ринок. А відтак, вирішивши основні питання, пов'язані з розробкою і обґрунтуванням збутової стратегії підприємства на зовнішньому ринку товарів і послуг, можна говорити про ефективну міжнародну збутову стратегію.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Громенкова С. В.

Література: 1. Алексєєв А. А. Стратегії виходу компаній на нові територіальні ринки збута. URL: http:www.marketing.spb.ru. **2.** Березина О. О. Стимулювання збуту як джерело підвищення економічної ефективності діяльності підприємства. *Міжнародний науково-дослідний журнал.* 2015. № 2–3 (33). С. 16–17. **3.** Ігнатьєв Є. С., Савчук О. А. Сучасна сутність концепцій маркетингу // Професійне становлення 10 молоді в умовах інтеграційного розвитку України: матеріали 7 наук.-практ. конференції. Херсон: Вид-во ХНТУ, 2011. С. 94–96. **4.** Казаков С.П. Збутова політика фірми // Маркетинг: підручник. М.: ИЦ РИОР; НДЦ ИНФРА-М, 2016. 47 с. **5.** Липчук В. В., Дудяк Р. П., Бугіль С. Я. та ін. Маркетинг: навч. посібник. Львів: Магнолія 2006, 2012. 456 с. **6.** Шилько І. С. Удосконалення управління системою збуту продукції підприємства на основі взаємодії маркетингу і логістики. *Перспективи науки і освіти.* 2013. № 2. С. 166.

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ОБЛІК КРЕДИТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 657:336.27

Сохань А. А.

Студент 4 курсу
факультету консалтингу та міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *У статті розглянуто основні напрями ефективного обліку кредиторської заборгованості та визначено шляхи його вдосконалення.*

Ключові слова: *кредиторська заборгованість, облік, зобов'язання, вдосконалення.*

© Сохань А. А., 2017

Аннотация. *В статье рассмотрены основные направления эффективного учета кредиторской задолженности и определены пути его совершенствования.*

Ключевые слова: *кредиторская задолженность, учет, обязательства, усовершенствование.*

Annotation. *In the article the main directions of effective accounting of accounts payable are considered and ways of its improvement are determined.*

Keywords: *accounts payable, accounting, obligations, improvement.*

Актуальність даної теми полягає у визначенні основних напрямів створення ефективного обліку кредиторської заборгованості та визначення шляхів його вдосконалення.

Сьогодні одним із найбільш складних і суперечливих питань обліку є облік кредиторської заборгованості, що пов'язано з існуванням проблеми неплатежів. Суб'єкти господарювання на перший план висувають вирішення власних проблем замість виконання фінансових зобов'язань по платежам перед партнерами. Вирішення вищенаведеної складної проблеми багато в чому залежить від удосконалення бухгалтерського обліку. Дослідженню даного питання присвячено роботи таких вітчизняних учених, як А. Б. Борисов, Ф. Ф. Бутинець, *Л. Л.* Горецька, С. Ф. Голов, В. М. Костюченко, Г. О. Партин, А. Г. Загородній, Ю. С. Цал-Цалко, Н. М. Ткаченко та інші.

Кредиторська заборгованість – це заборгованість підприємства іншим юридичним і фізичним особам, що виникла в результаті здійснених раніше дій (подій), оцінена в гривнях і щодо якої у підприємства існують зобов'язання погашення у певний термін [4].

В науковій літературі можна знайти декілька інших визначень кредиторської заборгованості:

1) А. Б. Борисов визначає кредиторську заборгованість як грошові кошти, які тимчасово підпорядковані підприємству, фірмі, що підлягають поверненню юридичній або фізичній особі, у яких вони позичені і яким вони не виплачені [3];

2) Ф. Ф. Бутинець і *Л. Л.* Горецька розглядають кредиторську заборгованість як форму розрахунку за товари і послуги, які придбаваються у ході операцій..компанії, що періодично повторюються і використовуються у виробництві (в якості сировини) чи для перепродажу (інакше її називають рахунками до сплати, або торговими рахунками до сплати) [4];

3) С. Ф. Голов, В. М. Костюченко зазначають, що кредиторська заборгованість (Accounts Payable) – це суми, які нараховуються постачальникам за купівлю у них товарів або послуг у кредит [1];

4) Г. О. Партин, А. Г. Загородній наголошують, що кредиторська заборгованість – це заборгованість підприємства іншим юридичним і фізичним особам, що виникла в результаті здійснених раніше дій (подій), оцінена в гривнях і щодо якої у підприємства існують зобов'язання її погашення в певний строк [3];

5) Ю. С. Цал-Цалко ідентифікує кредиторську заборгованість як тимчасове залучення активів у господарську діяльність підприємства за рахунок тимчасово безоплатного одержання майна інших суб'єктів господарювання [6];

6) Н. М. Ткаченко стверджує, що кредиторська заборгованість – це тимчасово залучені суб'єктом у власне користування грошові кошти, які підлягають поверненню юридичній або фізичній особі [3].

Зобов'язання виникають через існуючі обов'язки підприємства щодо передачі певних активів чи надання послуг іншому підприємству в майбутньому. Зазвичай підприємство має кілька видів зобов'язань і значну кількість кредиторів.

П(С)БО 11 класифікує зобов'язання таким чином (рис. 1) [4]:

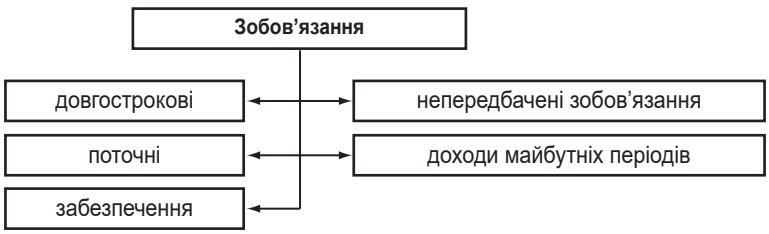

Рис. 1. **Класифікаціязобов'язань за П(С)БО 11**

Отже, користувачам фінансової звітності необхідно мати можливість визначати величини і типи заборгованостей із фінансових звітів. Ретельна перевірка фінансових звітів є достатньою, щоб бути впевненим у тому, що всі зобов'язання належним чином визначені, оцінені та включені до фінансових звітів, відповідно до вимог чинного законодавства та П(С)БО [1].

У процесі обліку важливим етапом є розробка програми проведення обліку операцій з кредиторської заборгованості, що визначає характер, терміни і обсяги запланованих прийомів і способів обліку.

Так, до шляхів удосконалення обліку кредиторської заборгованості можуть бути включені такі питання, як:

- перевірка критеріїв оцінки кредиторської заборгованості;
- перевірка правильності відображення кредиторської заборгованості;
- перевірка правильності кореспонденції і відображення операцій з обліку кредиторської заборгованості тощо [2].

При проведенні перевірки в умовах комп'ютерної обробки даних потрібно застосувати програмний «конструктор» на базі інтеграції функціонального модуля з підсистемами, що пов'язані з фінансовими та виробничими аспектами управління. Це дає можливість скоординувати планову послідовність закупок і видачу дозволу, надасть свободу маневру у виборі способів платежу; дозволить своєчасно виявляти недопустимі види кредиторської заборгованості, зокрема, безнадійну заборгованість та правильне і своєчасне її списання, що дасть змогу отримати достовірну інформацію, необхідну при формуванні та відображенні фінансових результатів [2].

Отже, шляхи вдосконалення обліку кредиторської заборгованості дозволяють постійно контролювати та моніторити ситуацію з нею, вчасно та правильно приймати рішення, уникати складних і суперечливих ситуацій з кредиторами.

Аналізуючи дане питання, можна дійти висновку, що кредиторська заборгованість є важливим елементом складного механізму підприємства. Саме тому вивченню цієї категорії необхідно приділяти багато уваги, адже від прийнятих рішень залежать стан та перспективи розвитку підприємства. Для розширення ринку збуту товарів, а також для залучення нових реалізаторів продукції необхідна ефективна політика управління кредиторською заборгованістю.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Єфремова Л. В.

Література: 1. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 11 «Зобов'язання»: затверджено Наказом Міністерства фінансів України від 31.01.2000 р. № 20, зареєстровано в Міністерстві освіти України 11.02.2000 р. під № 85/4306. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0085-00. **2.** Акімова Н.С. Основні проблеми обліку дебіторської та кредиторської заборгованості. *Науково-технічний збірник.* Харків, 2009. Вип. 77. С. 268–272. **3.** Гуцаленко Л. В., Шадурська Л. І. Організація контролю дебіторської і кредиторської заборгованості господарюючого суб'єкта. *Збірник наукових праць Луцького національного технічного університету.* 2012. Вип. 5 (20). Ч. 1. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/en_oif/2008_5_1/zbirnuk_O_FN_5_1_116.pdf. **4.** Марусяк Н. Л. Дебіторська та кредиторська заборгованості як основні регулятори кругообігу оборотного капіталу підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету.* 2010. № 2. Т. 2. С. 139–142. **5.** Долбнєва Д. В. Шляхи вдосконалення обліку розрахунків з контрагентами. Економіка, управління, фінанси: теорія і практика. 2015. URL: http://molodyvcheny.in.ua/files/conf/eko/12oct2015/23.pdf. **6.** Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом: Закон України від 14.05.1992 р. № 2343 станом на 01.04.2016 р. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2343-12.

ПРО ЯВИЩЕ УКРАЇНСЬКО-РОСІЙСЬКОГО БІЛІНГВІЗМУ

УДК 81'246.2(477)

Старцева В. М.

Студент 4 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *У статті розглянуто явище білінгвізму в Україні та виявлено основні принципи українсько-російської інтерференції. Розкрито сутність проблеми ототожнення російської мови з національною українською.*

Ключові слова: *білінгвізм, інтерференція, полілінгвальність.*

Аннотация. *В статье рассмотрено явление билингвизма в Украине и определены основные принципы украинско-русской интерференции. Раскрыта сущность проблемы отождествления русского языка с национальным украинским.*

Ключевые слова: *билингвизм, интерференция, полилингвальность.*

Annotation. *The article considers the phenomenon of bilingualism in Ukraine and defines the basic principles of Ukrainian-Russian interference. The essence of the problem of identifying the Russian language with the Ukrainian national is revealed.*

Keywords: *bilingualism, interference, polylingua.*

Запорукою процвітання держави є використання рідної мови. Вона є важливим чинником існування та збереження національної ідентичності. Останніми роками громадський інтерес до сучасної мовної ситуації, що склалася в Україні, помітно зріс, гостро постало питання українсько-російського білінгвізму, або двомовності.

Сьогодні двомовність є актуальним питанням в Україні. Узаконений білінгвізм в умовах домінування російської мови за радянської доби призвів до того, що українська мова почала сприйматися широкими колами як «відстала», «непрестижна», а держава всіма можливими способами ставила питання про двомовність.

Висвітленню проблеми білінгвізму присвячено праці низки мовознавців: В. Вайнрайха, Е. Хаугена, І. Білодіда, В. Русанівського, *Л.* Нікольського, Н. Пашковської, *Л.* Ставицької, О. Черемської, О. Ткаченка, Ф. Філіна, Н. Шумарової,О. Коновалової та інших.

Метою роботи є дослідження явища білінгвізму в Україні та виявлення основних принципів українсько-російської інтерференції.

Важливо визначити саму сутність терміна «білінгвізм». Досліджуючи проблему білінгвізму, Б. Шварцкопф та В. Іцкович зауважують, що двомовність – це «зазвичай активне володіння двома мовними системами. Проте в сучасному суспільстві за масового прагнення до оволодіння другою мовою (або другими мовами), за умов активного поширення іншомовної літератури виникає ситуація, коли друга мова, за двомовності, виступає не в усіх своїх функціях» [5, с. 127].

О. А. Коновалова визначає білінгвізм як вживання двох мов у межах певної соціальної спільноти (насамперед держави); вживання індивідом (групою людей) двох мов, кожна з яких обирається відповідно до конкретної комунікативної ситуації [6, с. 326].

Всі нації для власної самореалізації послуговуються національною мовою, а інші більш поширені мови вживають виключно для міжнаціонального спілкування. Для такого міжнаціонального спілкування немає потреби в узаконенні кожної з цих мов. Основний принцип білінгвізму полягає в тому, що головна позиція в країні належить мові титульної нації, всі інші існують як мови національних меншин (у певній державі) або як мови міжнаціонального спілкування. Другий принцип білінгвізму – вільне володіння обома мовами. Це означає, що кожен громадянин повинен розуміти й розмовляти вільно обома мовами. Сьогодні спостерігається жорстока підміна понять: російська мова ототожнюється з майже «національною», тоді як насправді є псевдонаціональною для українців.

Російсько-український білінгвізм не може розглядатися у своєму традиційному сенсі. Зазвичай полілінгвальність розглядається як явище позитивне, оскільки з кожною опанованою мовою відкривається цілий особливий світ нових культурних традицій, що збагачує світогляд, розширює пізнання та сприяє діалогу цивілізацій.

© Старцева В. М., 2017

Якщо послухати російську мову у «виконанні» росіянина та українця – різниця буде очевидною. Навіть ті українці, які вважають, що розмовляють «чистою» російською мовою, не володіють її літературними нормами. Ось лише декілька прикладів російсько-української інтерференції, яку можна спостерігати у мовленні харків'ян.

1. Орфоепія. Вимова голосних звуків не спричиняє жодних труднощів. У ненаголошеному складі після твердих приголосних голосні *а* і *о* співзвучні з [*а*] (*дома, сама*), така вимова називається аканням і пов'язана з редукцією – ослаблення артикуляції ненаголошених звуків і зміна їхнього звучання. Наприклад, росіянин скаже*: молоко – [мълако], корова – [кърова], сковорода – [скъвъръда],* тоді як українець – *[малако], [карова], [скаварада]*. Після м'яких приголосних ненаголошені *а, я, о* і *е* співзвучні з *і: в лесу – в л[и]су, к пяти – к [п'и]ти', часы – ч[и]сы*, українець же говорить: *в л[е]су, к п[я]ти, ч[а]сы*. Розмовляти такою манерою для українця – надскладна задача. У російській мові відбувається обов'язкове оглушення дзвінких приголосних в кінці слова: *хле[п], са[т], ду[п]*, у той час як українцю властиве чітке вимовляння всіх звуків: *хле[б], са[д], ду[б]*. Уподібнення спостерігається при сполуці *зж, сж, сш, зш, чт, чн: разжать – ра[ж:]ать, дождь – до[ш'ш'] і до[шт'], конечно –коне[шн]о, скучно – ску[шн]о, прачечная – праче[шн]ая, горчичник – горчи[шн]ик, яичница – яи[шн]ица.* Натомість українці говорять так, як слово пишеться, не зважаючи на орфоепічні норми російської мови.

2. Акцентологія. Порушення акцентуальних норм російської мови українцями виникає через вплив наголосу в рідній мові, тому деякі українці кажуть російською: *обеспечение, звонит, торты, ракушка, баловать, новорожденный, квартал, крапива, свекла, документ, газопровод, жалюзи, средства, начать* замість правильного: *обеспечение, звонит, торты, ракушка, баловать, новорожденный, квартал, крапива, свёкла, документ, газопровод, жалюзи, средства, начать.*

3. Морфологія. Морфологічна інтерференція охоплює категорію роду, числа, а також окремі граматичні форми іменників, прикметників, займенників чи дієслів. Морфологічні системи споріднених української та російської мов дуже подібні в окремих граматичних категоріях. Проте кожна із мов має свою специфіку. *По улицах, абрикоса, тудою, сюдою, концертный зал, был на балу, гвоздьми* а треба*: по улицам, абрикос, тем путем, этим путем, концертная зала, был на бале, гвоздями* тощо.

4. Лексикологія. До лексичних помилок належить вживання слів у невластивому їм значенні. Використовуючи слово в мовленні, потрібно слідкувати, щоб його лексичне значення було реалізоване правильно, а також, щоб слово точно передавало зміст повідомлення. Вживання українізмів також спостерігається в спонтанному мовленні: *буряк (свекла), хата (дом), гроші (деньги), равлик (улитка), олія (масло), базар (рынок), цибуля (лук), краватка (галстук), кома (запятая).*

5. Фразеологія. *Ищи ветра в поле* (замість: *поминай как звали). Сам не гам и другому не дам* (замість*: собака на сене*). *Как репьях пристал* (замість: *пристал как банный лист*).

6. Синтаксис. *Эта книга научила меня честности, смелости и уважать друзей* (замість: *эта книга научила меня честности, смелости и уважению к друзьям). Я скучаю за тобой* (замість: *я скучаю по тебе).*

Аналіз неправильного вживання висловлювань білінгвів дає змогу виокремити шість типів інтерференції: орфоепічний, акцентологічний, морфологічний, лексичний, фразеологічний, синтаксичний. Українці-білінгви вживають слова в невластивому їм значенні, з неправильним наголосом, будують незрозумілі синтаксичні конструкції. Варто зазначити, що під впливом російської мови наша українська мова почала втрачати свою самобутність. Тому для нашої держави є сенс вести мову про так званий ненормативний білінгвізм, коли особа володіє обома мовами на дуже низькому рівні. Отже, ця проблема потребує уваги для розгляду з боку держави й прийняття негайних заходів щодо покращення мовної ситуації в країні.

Науковий керівник – канд. філол. наук, доцент Архипенко Л. М.

Література: 1. Аврорин В. А. Проблемы изучения функциональной стороны языка. М., 1975. 276 с. **2.** Бертагаев Т. А. К вопросу взаимовлияния языков: Взаимодействие и взаимовлияние языков народов СССР. М., 1969. 278 с. **3.** Вайнрайх У. Языковые контакты: Состояние и проблемы исследования. Киев: Выща школа, 1979. 263 с. **4.** Хауген Э. Языковой контакт. Новое в лингвистике: Языковые контакты. М.: Прогресс, 1972. Вып. VI. С. 61–80. **5.** Ицкович В. А., Шварцкопф Б. С. Пассивное двуязычие и культура родной речи. М.: Наука, 1992. С. 127–130. **6.** Коновалова Е. А. Проблема определения билингвизма. *Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия: Филология. Социальные коммуникации.* 2011. Том 24 (63). № 1. Часть 1. С. 263–271. **7.** Кульчицький С. В., Парахонський Б. О. Україна і Росія в історичній ретроспективі: новітній український державотворчий процес. Том 3. Київ: Наукова думка, 2004. 326 с. **8.** Черемська О. С. Лексична та граматична інтерференція в сучасній українській літературній мові (на матеріалі преси Харківщини 50–80-х років XX століття): монографія. Харків: ІНЖЕК, 2006. 184 с.

УПРАВЛІННЯ БРЕНДОМ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ В УМОВАХ СУЧАСНОЇ КОНКУРЕНЦІЇ ВНЗ

УДК 339.138:378.4

Тарасова Д. О.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *У статті висвітлено основні питання сутності та значення брендингу вищих навчальних закладів в умовах зростаючої конкуренції; проаналізовано фактори, що впливають на формування бренда ВНЗ.*

Ключові слова: *бренд університету, брендинг, бренд, конкуренція університетів, тенденції брендингу.*

Аннотация. *В статье освещены основные вопросы сущности и значения брендинга высших учебных заведений в условиях растущей конкуренции; проанализированы факторы, влияющие на формирование бренда вуза.*

Ключевые слова: *бренд университета, брендинг, бренд, конкуренция университетов, тенденции брендинга.*

Annotation. *The article highlights the main issues of the essence and significance of branding of higher educational institutions in the context of growing competition; the factors influencing the formation of the university's brand are analyzed.*

Keywords: *university brand, branding, brand, university competition, branding trends.*

Сьогодні університети в різних країнах світу діють в умовах гострої глобальної конкуренції за обмежені ресурси, студентів, кращих викладачів і дослідників. Глобальний ринок відкриває перед студентами надзвичайно широкі можливості вибору місця навчання, а перед викладачами і дослідниками — місця роботи. Щоб бути успішними у такій боротьбі, університети мають застосовувати маркетинговий підхід до управління всіма сферами своєї діяльності.

В умовах конкуренції, що загострюється, університети мають формувати та розвивати власні конкурентні переваги, які можуть бути створені на основі: кращих ідей, кращих викладачів, наукових досліджень світового рівня, кращого оснащення, кращого місця розташування, кращої репутації [3].

В університетах виокремлюються три тенденції брендингу. По-перше, в останні два десятиліття багато університетів модернізували свою символіку, або репрезентативний символ: традиційна емблема, яка несе ознаки професії, перетворюється в логотип, який легко сплутати з товарним знаком. Слід зазначити, що в наявності зміни в естетиці університетської символіки: від символу, навантаженого метафорами (книга, джерело світла на зразок факела, що демонструє просвіту або національні предмети поклоніння) і незмінного, а також текстів, які несуть певний сенс (наприклад, ім'я університету і рік його заснування) до створення зображення, яке лише поверхнево відображає історію університету (його батьків-засновників), місію (робочі інструменти або відкрита книга) або характер (природне середовище, студентське життя, спорт тощо). Строгий і мінімально прикрашений модернізований логотип є характеристикою університетів новостворених або тих, що пройшли кампанію планування стратегії. Відтак, прийняття стилю товарного знака говорить про те, що сучасна легітимна форма візуальної репрезентації для університетів повинна мати схожість з логотипами корпорацій: легко розпізнається, затребуваний ринком образ окремої організації [6].

Друга тенденція полягає в тому, що університети швидше додають щось до своєї традиційної емблеми, ніж змінюють її. При цій тенденції нові зображення слугують різним цілям: університетському друку, наприклад, де є такі повсюдно використовувані офіційні документи університету, як диплом. Логотип використовується для банерів і розмічувальних кнопок на веб-сторінках, а товарні знаки з текстами (спрощений образ університетської емблеми в поєднанні з назвою університету) використовуються для бланків і корпоративних візитних карток. Це візуальне вираження ідентичності через цільову аудиторію і функції: університети майже завжди спираються на свої логотипи, щоб апелювати до молодіжної аудиторії або майбутніх студентів, тоді як традиційні емблеми залишаються для використання при офіційних заходах, наприклад, при церемонії випуску [6].

Третя і остання тенденція полягає в тому, що університети захищають свої зображення і девізи/слогани як інтелектуальну власність і реєструють їх як торговий знак або знак обслуговування [6].

© Тарасова Д. О., 2017

Водночас брендинг університету означає значно більше ніж розробка та використання логотипу. Важливість бренда пов'язана з його здатністю позиціонувати університет на ринку [2].

Щодо терміну «бренд», то єдиної його інтерпретації не існує. Проте найчастіше його характеризують з погляду асоціацій, що виникають у свідомості споживачів. Так, Д. Аакер визначає бренд як унікальний набір асоціацій, який указує на те, для чого він існує, і включає в себе обіцянку споживачеві від виробника. Згідно з К. Келлером, «бренд – це набір асоціацій, що виникають у свідомості у споживачів, які додають цінності товару чи послузі». Д. Капферер вважає, що «бренд – це назва, що володіє силою впливу на покупців» [1]. Основними елементами бренда є сам товар (послуга), його характеристики, обіцяні споживачеві переваги від використання товару (послуги), очікування, асоціації потенційного споживача щодо товару (послуги); вплив на споживача через наявний комплекс інструментів (товарний знак, фірмовий стиль, маркетингові комунікації). Реалізація основних характеристик бренду здійснюється за допомогою брендингу.

При розробці бренду університет має чітко визначити, хто саме є його цільовою аудиторією, які релевантні для цієї цільової аудиторії продукти (курси, програми, дослідження тощо) може пропонувати університет, який досвід представникам цільової аудиторії нададуть такі продукти [5].

При визначенні цільової аудиторії університет має розглядати кілька різних груп, які розглянемо докладніше. В першу чергу, це існуючі студенти, наявний професорсько-викладацький та адміністративний персонал університету, оскільки саме вони через свій щоденний досвід мають накопичити достатньо позитивних вражень, щоб ідентифікувати себе з університетом і стати «представниками» бренда у зовнішньому середовищі, підтримувати та просувати його [4].

Оскільки капітал бренду значною мірою залежить від того, наскільки виправдані очікування споживачів, весь студентський досвід під час навчання та задоволеність співробітників мають розглядатись університетом невідривно від цінності бренда. Відомо, що найбільшу довіру у потенційних споживачів викликають відгуки і рекомендації користувачів тих чи інших товарів і послуг. Це стосується також і сфери вищої освіти – відгуки студентів і персоналу про університет, в якому вони навчаються або працюють, мають все більший вплив на сприйняття бренду університету зовнішніми контактними аудиторіями [2].

Другою важливою групою, на яку має орієнтуватись університет у побудові своєї маркетингової діяльності, зокрема і в процесі управління брендом, – це колишні студенти. Лояльність випускників відіграє дуже важливу роль в успішному брендингу університету [5]. Взаємовідносини з випускниками мають бути тривалими і додавати цінності бренду університету. Якщо випускники відчувають, що вони отримають певні вигоди, переваги від підтримки зв'язків з університетом (наприклад, через заходи, організовані для випускників, лекції для практиків тощо), то найімовірніше, що вони також стануть «представниками» бренда у зовнішньому середовищі [3].

Третьою групою є потенційні студенти: університет має шукати нові комунікаційні канали, які не лише користуються популярністю серед представників цієї групи, а й забезпечують ширшу взаємодію (наприклад, сторінки університету в соціальних мережах в Інтернеті; інтерактивні віртуальні екскурсії по університету, розміщені на сайті університету або на інших інтернет-ресурсах тощо) [7].

В західних країнах університетський брендинг стає сферою вузької спеціалізації у сфері консалтингових послуг з брендингу та маркетингу, які надають університетам консалтингові фірми. Або університет нерідко створюють власні підрозділи, що відповідають за управління брендом, або ж ці функції виконують спеціалісти зі зв'язків з громадськістю [6].

Отже, в умовах глобальної конкуренції потужний бренд стає стратегічно важливим утіленням конкурентних переваг вищого навчального закладу. Успішний бренд університету спирається на: позитивні свідчення студентів; синергію між маркетингом і брендингом, а також підтримку професорсько-викладацького персоналу. Цінність бренда ВНЗ є результатом поєднання реального образу як атрибутивної складової бренду та іміджу як емоційної компоненти бренду. Реальний образ ВНЗ формується на базі: його назви, логотипу, якості освітньої діяльності, професорсько-викладацького складу, фінансово-економічних, соціальних та інших характеристик.

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

Література: 1. Аакер Д. Создание сильных брендов. М.: Издательский дом Гребенникова, 2003. **2.** Дрори Г. С. Брендинг университетов: тенденции и стратегии // Международное высшее образование. URL: http://ihe.nkaoko.kz/archive/306/2554/. **3.** Годин А. М., Дмитриев А. А., Бабленков И. Б. Брендинг: учеб. пособие. М.: Дашков и Ко, 2004. **4.** Капферер Ж.-Н. Бренд навсегда: создание, развитие, поддержка ценности бренда/пер. с англ. М.: Вершина, 2006. **5.** Келлер К. Л. Стратегический бренд-менеджмент: Создание, оценка и управление марочным капиталом/пер. с англ. М.; СПб.: Вильямс, 2005. **6.** Pearman I. Universities are brands whether they like it or

not // THE – Times Higher Education. URL: http://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/2013/reputation-ranking/analysis/universities-are-brands.

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 658.14/.17

Тімакова А. В.

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

Анотація. *Досліджено процес формування фінансових результатів підприємства згідно з чинним законодавством України, а також теоретичними основами фінансового аналізу та бухгалтерського обліку. Розглянуто економічне значення прибутку та його вплив на діяльність підприємства.*

Ключові слова: *фінансові результати, прибуток, збиток, дохід, фінансова діяльність підприємства.*

Аннотация. *Исследован процесс формирования финансовых результатов предприятия согласно действующему законодательству Украины, а также теоретическим основам финансового анализа и бухгалтерского учета. Рассмотрено экономическое значение прибыли, а также ее влияние на деятельность предприятия.*

Ключевые слова: *финансовые результаты, прибыль, убыток, доход, финансовая деятельность предприятия.*

Annotation. *The process of forming the financial results of the enterprise in accordance with the current legislation of Ukraine, as well as the theoretical foundations of financial analysis and accounting. The economic significance of profits is examined, as well as its impact on the enterprise's activities.*

Keywords: *financial results, profit, loss, income, financial activity of the enterprise.*

Головною метою будь-якої виробничої і комерційної діяльності підприємства є отримання прибутку. В умовах конкурентного ринкового середовища тільки фінансово-стабільні та прибуткові суб'єкти господарювання здатні працювати ефективно. Тому важливою складовою процесу фінансової діяльності підприємства є визначення фінансових результатів цієї діяльності.

А відтак, проблема формування фінансових результатів набуває особливої актуальності, і це обумовлює необхідність поглибленого вивчення цього процесу з погляду фінансового аналізу, бухгалтерського та податкового обліку.

Процес визначення фінансового результату суб'єктів господарювання за цими трьома напрямками на сьогодні проходить без узгодження, а отже, призводить до певних розбіжностей у понятійному апараті та у методиках визначення фінансових результатів господарської діяльності для відображення у різних формах звітності.

Отже, враховуючи важливість цієї проблематики, потрібно здійснювати пошук шляхів удосконалення процесу отримання доходів, здійснення витрат і формування фінансових результатів підприємства.

Дослідженням процесу формування фінансових результатів підприємства присвячено праці багатьох учених-економістів, серед яких можна виокремити праці таких науковців, як: Ф. Ф. Бутинець, Є. В. Мних, О. І. Артеменко, М. Г. Чумаченко, В. В. Сопко, Т. Р. Фецович, Н. В. Потриваєва, О. Я. Базілінська, Г. Г. Кірейцев, М. І. Ковальчук, Л. В. Нападовська, В. К. Савчук та інші. У роботах цих авторів на основі теоретичних узагальнень і практичного аналізу було конкретизовано недоліки та проблеми процесу формування фінансових результатів.

За результатами досліджень робіт зазначених науковців, процес формування фінансових результатів підприємства в Україні й досі є недосконалим і потребує узгодження, особливо на законодавчо-нормативному рівні.

© Тімакова А. В., 2017

Метою цієї статті є дослідження процесу формування фінансових результатів суб'єктів господарювання, визначення значення прибутку у діяльності підприємств.

Формування фінансових результатів являє собою регламентований нормативно-правовими актами процес утворення прибутку (збитку), який здійснюється суб'єктами господарювання з метою виявлення у вартісному вираженні підсумків фінансово-господарської діяльності підприємства за визначений період [1].

Отже, фінансові результати діяльності підприємств характеризуються такими економічними показниками, як прибуток і збиток. На думку Н. В. Потриваєвої, прибуток як кінцевий фінансовий результат діяльності підприємства складає різницю між загальною сумою доходів і витратами на виробництво й реалізацію продукції. Збитки – це перевищення суми витрат над сумою доходів, для отримання яких здійснені ці витрати [2, с. 143].

Згідно з НП(С)БО № 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» прибуток – це сума, на яку доходи перевищують пов'язані з ними витрати. Збиток – це перевищення суми витрат над сумою доходу, для отримання якого були здійснені ці витрати [3].

Наприклад, Ф. Ф. Бутинець трактує поняття «фінансові результати» як прибуток або збиток, який отриманий господарюючим суб'єктом внаслідок своєї діяльності. Під видом діяльності розуміють сукупність подібних за економічним змістом господарських операцій. Розрізняють такі види діяльності: операційна діяльність, інвестиційна діяльність, фінансова діяльність, надзвичайна подія [4].

Тобто прибуток можна розглядати як кінцевий результат основної, поточної інвестиційної і фінансової діяльності за певний період часу, який може бути визначено двома способами [5, с. 155]: згідно з теорією статичного балансу, фінансовий результат визначається як нарощування капіталу за відповідний період, скорегований на приріст капіталу за рахунок емісії фінансових інструментів, переоцінки основних засобів і операцій з викупу власних акцій; згідно з теорією динамічного балансу, визначення за відповідний період доходів і пов'язаних із ними витрат дає фінансовий результат діяльності організації в цьому періоді.

Визначення фінансового результату, згідно з першою теорією, може здійснюватися з використанням даних форми № 1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)». Але на практиці широко використовують другий спосіб визначення фінансових результатів. З метою розкриття і надання користувачам інформації про порядок формування фінансових результатів діяльності підприємства складають форму № 2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)».

Отже, Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) є головним джерелом інформації про формування і використання прибутку. В ньому показані статті, які формують фінансовий результат від усіх видів діяльності.

Зокрема, формування фінансових результатів у цій формі звітності проходить у такій послідовності [2, с. 143]: чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, послуг); валовий прибуток; фінансові результати від операційної діяльності; фінансові результати від звичайної діяльності; фінансові результати від надзвичайної діяльності; чистий прибуток (збиток).

Фінансовий результат діяльності підприємства за звітний період визначається як різниця між доходами, які належать до звітного періоду, і витратами, що належать до того ж звітного періоду.

У формуванні фінансових результатів під час поточного управління виділяють такі обов'язкові етапи, як [6]:

1) визначення необхідного розміру з урахуванням цілей підприємства;

2) аналіз поточного стану та виявлення найістотніших зовнішніх і внутрішніх факторів, що вплинули на їх зміни;

3) розрахунок планових або прогнозних величин фінансових результатів, що найповніше відповідає цільовим настановам;

4) розроблення конкретних заходів для досягнення запланованих значень;

5) моніторинг усіх вищеперерахованих етапів і внесення коректив у процесі реалізації намічених заходів.

Наразі вагомого значення при визначенні фінансового результату господарської діяльності підприємства набуває нормативно-правова база, адже саме вона регулює методику визначення фінансових результатів від різних видів діяльності, прямо впливає на величину кінцевого прибутку.

Відповідно до «Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій», для обліку фінансових результатів використовують рахунки 79 «Фінансові результати» та 44 «Нерозподілені прибутки (непокриті збитки)». Якщо рахунок 79 «Фінансові результати» є номінальним і на кінець звітного періоду закривається (сальдо немає), то рахунок 44 «Нерозподілені прибутки (непокриті збитки)» є пасивним і його сальдо відображається в балансі [7].

Оскільки доходи беруть безпосередню участь у формуванні фінансових результатів, доцільно розглянути з точки зору бухгалтерського обліку напрямки вдосконалення їх обліку. Згідно з П(С)БО 15 «Дохід» та Планом

рахунків бухгалтерського обліку, доходи, які отримуються від основної діяльності, мають назву «Дохід від реалізації продукції (робіт, послуг)». Але основна діяльність – це і є діяльність, яка пов'язана з виробництвом і реалізацією продукції. Тому доцільно змінити назву рахунку 70 «Доходи від реалізації» на «Дохід від основної діяльності». Ще одним аргументом на захист цієї пропозиції виступає і той факт, що на різних підприємствах основна діяльність має різні форми, і назва цього рахунку буде універсальною для багатьох підприємств.

На сьогодні для обліку доходів від фінансової діяльності використовується рахунок 73 «Інші фінансові доходи», але знову ж таки його потрібно перейменувати в «Доходи від фінансової діяльності», так само і рахунок 74 перейменувати в «Доходи від інвестиційної діяльності». Аналогічна ситуації спостерігається і з витратами.

За таких умов важливо також звернути увагу на рахунок 79 «Фінансові результати» і змінити назви цих рахунків на: 791 «Результат основної діяльності», 792 «Результат інвестиційної діяльності», 793 «Результат фінансової діяльності». Відтак, на основі цих пропозицій формується єдиний підхід до складання і подання всіх форм звітності щодо використання понять «операційної», «основної», «інвестиційної», «фінансової» діяльностей підприємства з безпосередньою відповідністю їх до рекомендацій стосовно структури рахунків обліку фінансових результатів діяльності.

Проведений аналіз процесу формування фінансових результатів і його складових дозволяє дійти висновку про те, що:

1) фінансовий результат є узагальнюючим кінцевим результатом роботи підприємства, який складається з фінансового результату від основної, фінансової, інвестиційної діяльності підприємства;

2) у процесі формування фінансових результатів важливу роль відіграє фінансова звітність підприємства;

3) процес формування фінансових результатів потрібно розглядати з фінансового та бухгалтерського поглядів.

Перспективами подальших досліджень є пошук шляхів удосконалення методичних підходів до аналізу отриманих даних фінансової звітності щодо фінансових результатів підприємства.

Науковий керівник – канд. екон. наук, професор Шиян Д. В.

Література: 1. Круш В. В. Особливості формування фінансових результатів діяльності підприємств у сучасних умовах. URL: http://www.rusnauka.com/26_NII_2011/Economics/3_92338.doc.htm. **2.** Потриваєва Н. В., Похилюк М. В. Формування фінансових результатів підприємств. *Економічний форум.* 2013. № 4. С. 143–147. **3.** Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»: Наказ Міністерства фінансів України від 07.02.2013 р. № 73. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13. **4.** Бутинець Ф. Ф. Економічний аналіз: навч. посібник. Житомир: Рута, 2008. 680 с. **5.** Фальченко О. О. Особливості формування фінансових результатів. *Вісник НТУ «ХПІ»: Технічний прогрес та ефективність виробництва.* 2015. № 26. С. 154–157. **6.** Базілінська О. Я. Фінансовий аналіз: теорія та практика : навч. посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2011. 398 с. **7.** Про застосування «Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій»: Інструкція від 30.11.1999 р. № 291. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99.

ТЕНДЕНЦІЇ АДАПТАЦІЇ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ ДО СУЧАСНИХ УМОВ

УДК 334716:005.336.1(477)

Тищенко Я. І.

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

Анотація. *Проведено аналіз тенденцій розвитку українських промислових підприємств в умовах сьогодення та виокремлено основні чинники, які впливають на їх функціонування. Визначено основні напрями підвищення ефективності вітчизняних підприємств для адаптації до соціально-економічних змін.*

Ключові слова: *промислові підприємства, соціально-економічні зміни, ефективність виробництва, енергетика, прибуток.*

Аннотация. *Проведен анализ тенденций развития украинских промышленных предприятий в современных условиях и выделены основные факторы, которые влияют на их функционирование. Определены основные направления повышения эффективности отечественных предприятий для адаптации к социально-экономическим изменениям.*

Ключевые слова: *промышленные предприятия, социально-экономические изменения, эффективность производства, энергетика, прибыль.*

Annotation. *The analysis of tendencies of development of the Ukrainian industrial enterprises in modern conditions is carried out and the basic factors which influence their functioning are allocated. The main directions of increasing the efficiency of domestic enterprises for adaptation to socio-economic changes are determined.*

Keywords: *industrial enterprises, social and economic changes, production efficiency, energy, profit.*

Сьогодні Україна перебуває у нестійкому соціально-економічному становищі. Тому підприємства нашої країни мають вживати певних заходів для адаптації до змін. У зв'язку з переорієнтацією ринків збуту внаслідок політичних суперечок з Російською Федерацією, українські підприємства усвідомлюють необхідність упровадження ефективних методів управління та виробництва, використання яких дозволило б у короткий термін пристосуватися до нових потреб споживачів та постачальників сировини.

Ефективність виробництва та прибутковість вітчизняних і не тільки підприємств залежать від адаптації, адже саме ця здатність стає вирішальною у подальшому економічному розвитку країни. Адаптаційні можливості українських підприємств досліджували багато вітчизняних та зарубіжних учених, зокрема: М. О. Кизим [1, 2], Т. С. Клебанова [1], В. М. Геєць [2] та інші. Але динамічність економічного середовища потребує постійного моніторингу й аналізу факторів, що впливають на ефективність діяльності суб'єктів господарювання.

Метою даного дослідження є аналіз тенденцій розвитку українських промислових підприємств в умовах, що склалися в Україні, та виокремлення основних чинників, які впливають на їх функціонування.

Проблема розвитку промислових підприємств України була і постійно залишається предметом дослідження багатьох вітчизняних і зарубіжних учених-економістів та практиків. У мінливих економічних умовах ринкова ситуація постійно змінюється, з'являються інші умови, які дають підґрунтя для нових досліджень і висновків.

Загальновідомо, що діяльність на ринках країн, які розвиваються, наприклад, України, супроводжують економічні, політичні, соціальні, правові та законодавчі ризики, які відрізняються від ризиків країн із більш розвинутою економікою. Майбутній напрям економічного розвитку України значною мірою залежить від податкової та монетарної політики уряду, разом зі змінами у правовому, регуляторному та політичному середовищі [3].

Проведемо аналіз роботи промислових підприємств за фінансовими результатами та перевіримо, як деякі підприємства змогли пристосуватися до впливу зовнішніх факторів.

За даними Держкомстату про чистий прибуток (збиток) великих та середніх підприємств, за видами промислової діяльності за січень – вересень 2016 р. середні та великі підприємства промисловості отримали збитку на суму 11 855,9 млн грн. Найбільш збитковими виявилися такі галузі: металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів, окрім машин і устаткування (-10 628,7 млн грн) та виробництво хімічних речовин і хімічної продукції (-9024,0 млн грн). Варто зазначити, що найбільш прибуткові підприємства оперують у добувній промисловості і розробленні кар'єрів, де 51,8 % до загальної кількості підприємств отримали прибуток у розмірі 25 318,5 млн грн [4].

© Тищенко Я. І., 2017

Одна зі сфер, що зазнали найбільшого впливу політичної нестабільності, – це енергетика, особливо видобуток і постачання природного газу. Проведемо аналіз інформації про видобуток та споживання природного газу в Україні за січень – вересень 2015 та 2016 рр. [5, 6].

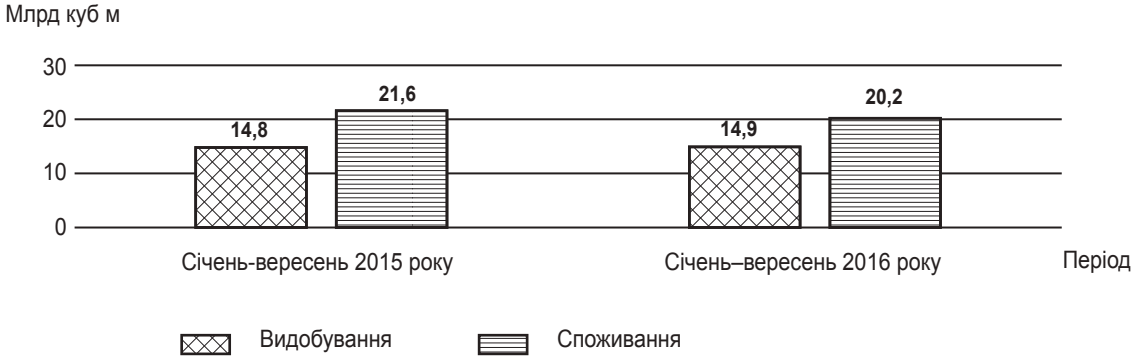

Рис. 1. **Видобування та споживання природного газу, млрд куб. м**

Завдяки діаграмі можна побачити, що видобуток природного газу в Україні не вповні забезпечує потреби економіки, хоча обсяг видобутого газу збільшився на 144,0 млн куб. м порівняно з аналогічним періодом 2016 р. Тому, на нашу думку, державі необхідно прийняти рішення щодо можливого підвищення обсягів видобування природного газу та значної економії у його використанні. Потенціал для розвитку обох напрямків у нас в країні є.

Найбільшим постачальником нафтогазової продукціє є ПАТ «Нафтогаз України». Варто зазначити, що ПАТ «Нафтогаз України» разом із дочірніми підприємствами є вертикально інтегрованою нафтогазовою компанією, яка здійснює повний цикл операцій із розвідки та розробки родовищ, експлуатаційного та розвідувального буріння, транспортування та зберігання нафти і газу, постачання природного і скрапленого газу споживачам [7].

На прикладі діяльності цього підприємства проведемо аналіз динаміки розвитку компанії, визначимо чинники, що мали найбільший вплив на ефективність виробничих процесів та передумови для вдосконалення методів управління їх розвитком.

Як відомо, з листопада 2015 р. Україна перестала придбавати газ у Росії, тому підготовка до опалювального сезону 2016 р. проходила без використання російського газу, а через закупки по реверсу з Європи. Українським підприємствам, які займалися постачанням газу, зокрема і компанії ПАТ «Нафтогаз України», необхідно було адаптуватися до нових умов. Незважаючи на наслідки економіко-політичної кризи, що відбилися майже на всіх галузях промисловості, ПАТ «Нафтогаз України» показав доволі високі результати. Згідно з проміжним Звітом про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) за 9 місяців 2016 р., чистий прибуток склав 25520 (млн грн) при тому, що за аналогічний період попереднього року компанія отримала майже в 100 разів менше (233,67 млн грн). Чистий прибуток компанії сформовано за рахунок прибутку від сегмента «Транзит природного газу» на 78 %; сегменту «Оптова торгівля природним газом» – на 18 %; інших доходів – на 4 % [8].

За результатами проведених досліджень, було виокремлено фактори, що вплинули на різке збільшення прибутку ПАТ «Нафтогаз України»:

1. Протягом 2015 р. відбувалися значні коливання у цінах придбання природного газу у гривневому еквіваленті внаслідок дестабілізації курсу гривні відносно до іноземних валют.

2. З 1 жовтня 2015 р. вступив в дію Закон України «Про ринок природного газу», внаслідок чого на оптовому і роздрібному ринках природного газу діє принцип вільного ціноутворення і свободи вибору постачальника, окрім випадків, коли Кабінетом міністрів України покладено спеціальні обов'язки на суб'єктів ринку природного газу.

3. Здійснення Урядом та Компанією суттєвих кроків з метою створення відкритого європейського ринку газу на виконання Меморандуму про економічну та фінансову політику, укладеного в рамках співпраці з Міжнародним валютним фондом, положень Коаліційної угоди, Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», Плану дій з корпоративного управління, а також Плану заходів щодо реформування газового сектору.

4. Повноваження щодо регулювання діяльності суб'єктів ринку природного газу, а також забезпечення проведення тарифної та цінової політики на ринку природного газу було покладено на Національну комісію, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг (НКРЕКП). Відповідно, НКРЕКП запровадила новий підхід до затвердження граничних цін на реалізацію природного газу для підприємств, роздрібні ціни на реалізацію природного газу для населення та інші тарифи. Окрім того, НКРЕКП відповідала за захист прав споживачів у сфері ціно- й тарифоутворення, безпеки постачань та якості послуг.

Також потрібно зауважити, що досі відкрите питання пов'язане з результатами позову ПАТ «Нафтогаз України» до Стокгольмського арбітражного трибуналу до АТ «Газпром» та зустрічного позову від АТ «Газпром» до компанії. Зрозуміло, що така невизначеність і напруженість може негативно вплинути на діяльність підприємства, але незважаючи на це, ПАТ «Нафтогаз України» продовжує свою діяльність і постійно розвивається [9].

Отже, проведені дослідження показали, що погіршення відносин з Російською Федерацією, яка була найбільшим імпортером природного газу в Україну і основним споживачем вітчизняної промислової продукції, значно сколихнули економічний розвиток нашої країни, зокрема газовидобувної галузі. Завдяки постійному впровадженню реформ і підтримці іноземних партнерів, деякі українські підприємства змогли залишитися прибутковими у період тривалої економічної та політичної кризи. Тому можна зробити висновки, що зміни в законодавстві і нормативно-правових актах, які впливають на господарюючі суб'єкти в Україні, та диверсифікація торгових партнерів є запорукою сталого розвитку економіки держави, оскільки дають змогу підприємцям адаптуватися до соціально-економічних змін. Подальшими дослідженнями можуть стати особливості формування та розвиток системи адаптації підприємств до змін зовнішнього середовища з урахуванням галузевої специфіки їхньої діяльності, що сприятиме їхньому стабільному функціонуванню.

Науковий керівник – докт. екон. наук, професор Фесенко І. А.

Література: 1. Адаптивные модели в системах принятия решений: монография/под ред. Н. А. Кизима, Т. С. Клебановой. Харьков: ИД «ИНЖЭК», 2007. 368 с. **2.** Геєць В. М., Кизим М. О., Клебанова Т. С. та ін. Моделювання економічної безпеки: держава, регіон, підприємство: монографія. Харків, 2006. 240 с. **3.** Данилишин Б. М., Микитенко В. В. Феноменологічні альтернативи економічного зростання України: у 2-х т. Т. 1. Київ: Нічлава, 2008. 336 с. **4.** Чистий прибуток (збиток) підприємств // Державна служба статистики. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/. **5.** Використання палива // Державна служба статистики. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/. **6.** Інформаційна довідка про основні показники розвитку галузей паливно-енергетичного комплексу України за вересень та 9 місяців 2016 року // Міністерство енергетики та вугільної промисловості України. URL : http://mpe.kmu.gov.ua/minugol/control/uk/publish/article;jsessionid=3797FC7EC1F9BB50AED06C42B0300B53.app1?art_id=245151120&cat_id=35081. **7.** Про компанію ПАТ«Нафтогаз України». URL: http://www.naftogaz.com/www/3/nakweb.nsf/0/3A25D65C2606A6C9C22570D800318869?OpenDocument. **8.** Фінансова звітність ПАТ «Нафтогаз України». URL: http://www.naftogaz.com/www/3/nakweb.nsf/0/C4775D2495121A4AC2257AD90051F66D. **9.** Конфлікт ПАТ «Нафтогаз України» та АТ «Газпром». URL: http://rian.com.ua/columnist/20170119/1020643796.html.

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

УДК 336.71

Ткаченко Ю. Г.

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *В статті узагальнено сучасні методи мотивації працівників на підприємстві з урахуванням їхніх потреб та взаємозв'язків між потребами та способами їх реалізації. Визначено роль нематеріальної мотивації. Розглянуто її основні способи, виявлено їхній вплив на діяльність працівників.*

Ключові слова: *працівник, мотивація, потреба, методи мотивування, підприємство.*

© Ткаченко Ю. Г., 2017

Аннотация. *В статье обобщены современные методы мотивации работников на предприятии с учетом их потребностей и взаимосвязей между потребностями и способами их реализации. Определена роль нематериальной мотивации. Рассмотрены ее основные способы, выявлено их влияние на деятельность работников.*

Ключевые слова: *работник, мотивация, потребность, методы мотивации, предприятие.*

Annotation. *The article summarizes modern methods of motivating employees at the enterprise, taking into account their needs and the interrelationships between the needs and ways of their implementation. The role of non-material motivation is defined. Its main methods are considered, their influence on the activity of workers is revealed.*

Keywords: *worker, motivation, need, methods of motivation, enterprise.*

Глобалізація економіки України та світова економічна криза вплинули на інтенсивність боротьби між підприємствами за кваліфіковані кадри. Внаслідок трансформації економічної системи значних змін зазнали соціально-трудові відносини на підприємстві. Саме тому виникла необхідність у впровадженні нових методів мотивації персоналу, що сприятимуть високій результативності роботи.

Якісно працюючі кваліфіковані кадри, які в змозі впливати на виробничі процеси, необхідні для нормального функціонування будь-якого виробництва, незважаючи на вид послуг і товарів, які надає фірма. Проте навіть у вдало сформованому колективі, не слід забувати про постійну мотивацію працівників, адже саме це є одним із найголовніших факторів, що виступають причиною поведінки та якості виконання роботи працівника.

Питаннями мотивації персоналу займалися багато вчених, зокрема В. Врум [1], А. Маслоу [2] та вітчизняні автори – М. Дороніна [3], Г. Назарова [4].

Метою статті є узагальнення сучасних методів мотивації працівників на підприємствах з урахуванням їхніх потреб і взаємозв'язків між потребами та способами їх реалізації.

Загальновідомо, що для працівника існує потреба не лише в заробітній платі, але й у самореалізації і саморозвитку. Це може бути зумовлено багатьма факторами: світовою глобалізацію, переходом підприємств до сучасних методів організації праці, економічним становищем, потребою у визнанні тощо. Тому фактори підвищення ефективності виконання роботи умовно можна поділити на матеріальні (посадовий оклад, перспективи збільшення посадового окладу, постійні надбавки за кваліфікацію, стаж роботи, оплата за результатами, премії) та нематеріальні (становище в колективі, подяка тощо).

Матеріальна мотивація – це бажання працівника отримати гроші за виконану ним роботу для задоволення власних фізіологічних потреб (їжа, оплата комунальних послуг) та розвитку (різноманітні спортивні секції, фітнес-клуби, клуби іноземних мов тощо).

Нематеріальна мотивація – це бажання людини бути потрібною, відчувати вагомість свого внеску. Особливість нематеріальної мотивації полягає в тому, що необхідно постійно нагадувати працівнику про його важливість, а це підтверджується отриманим результатом роботи та подальшою його похвалою.

Наприклад, на думку Є. І. Комарова, обстановку і розмір кабінету можна назвати «найформальнішими» заходами, проте це значно впливає на психологічний клімат в колективі [4].

Участь у різноманітних тренінгах дає можливість працівникам розкрити свій потенціал, навчитися йти до мети.

Участь у престижних конгресах, функція представника фірми на важливих переговорах, поїздки за кордон чи у інші міста, надання співробітнику можливості участі в процесі прийняття рішень – все це підкреслює становище співробітника в очах колег і сторонніх осіб [5].

Подяка за ефективну роботу, нагородження найкращих працівників місяця, дошка пошани, подарунки за високі результати роботи і творчі досягнення, нагородження дипломами та грамотами також допомагає працівникам відчути свій внесок і заохочувати працювати на кращі результати [6].

Можливість кар'єрного зростання завжди була і буде важливим стимулом для багатьох людей, до того ж універсальним – придатним до будь-якої категорії персоналу, від підсобних працівників до менеджерів вищої ланки. Втім, не за всіма напрямками і не всім співробітникам можна гарантувати швидке просування [7].

Згідно з соціальними опитуваннями, на українському ринку праці сформувалося кілька найпопулярніших мотиваційних інструментів для працівників компаній.

Як показують дослідження, для 43 % опитаних головною мотивацією є цікаві завдання, а для 39 % – можливість кар'єрного росту. Майже третина опитаних зазначила в якості важливого фактору особливості тайм-менеджменту в компанії: можливість працювати за гнучким графіком, справедливі дедлайни. А ось корпоративна культура компанії відіграє не настільки важливу роль у підвищенні мотивації співробітників. Менше десятої частини опитаних звертають увагу на цінності компанії-роботодавця. І тільки 6 % надихає соціальна відповідальність управління компанії. Серед інших мотивуючих чинників «білі комірці» назвали почуття відповідальності, можливість займатися улюбленою справою і страх залишитися без роботи.

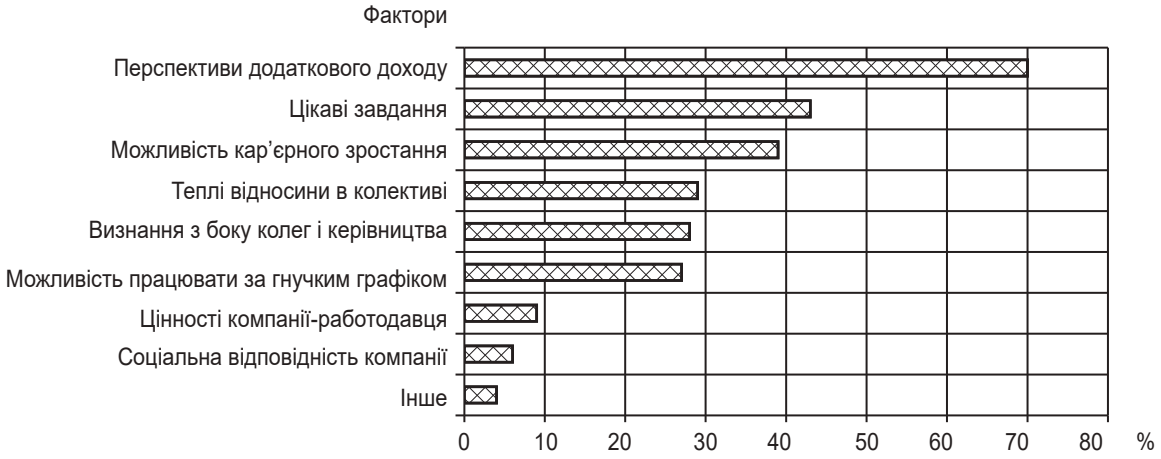

Рис. 1. **Фактори, що найбільше мотивують працівників компаній** [8]

Всі вищезгадані методи нематеріальної мотивації взаємодіють і пов'язані між собою. І всі методи мотивації праці персоналу мають складнощі у використанні. Кожен керівник замислюється, як найефективніше стимулювати співробітників без великих витрат, але з високими результатами. Для досягнення високих результатів у своїй діяльності підприємствам слід використовувати систему мотивації працівників як комплекс заходів, що стимулюють персонал не лише до роботи, за яку платять гроші, але й до особистої наполегливості та активного бажання працювати та вдосконалюватися. Так, працівник фірми, що користується новим офісним обладнанням, прагне до саморозвитку і кар'єрного зростання, такому працівнику пропонується брати участь у різноманітних конференціях, які дають можливість отримувати нові навички та знання, які потім можуть бути задіяні. Він використовує отримані знання на практиці. За це керівництво винагороджує працівника, і, як наслідок, цей працівник отримує ще більше задоволення від своєї роботи та бажання працювати якісніше.

У розвинутих країнах системі мотивації відводиться особливе місце. Так, наприклад, США стоїть відокремлено в ряду великого бізнесу світу. Адже саме вони розробили найзначніші теорії його ефективного ведення. Американці придумали основну термінологію, якою зараз успішно користується весь світ бізнесу. Компанії США почали впровадження в життя додаткових мотиваційних інструментів у вигляді медичного страхування, різних курсів, безкоштовних обідів. Деякі фірми працювали з програмою сім'ї. Керівництво звернуло увагу на те, що більшості їхніх співробітників до 40 років, і вони мають малолітніх дітей. Отже, їм було надано можливість працювати за гнучким графіком, допомогу з пошуком нянь, проведення дитячих заходів за рахунок компанії. Не оминають американці й курси підвищення кваліфікації. Вони дають можливість своєму персоналу навчитися або розширити свої знання за їхній рахунок [8].

Відтак, узагальнивши сучасні методи мотивації працівників на підприємстві з урахуванням їхніх потреб, можна дійти висновку, що система мотивації працівників є ключовим фактором підвищення ефективності праці. Для досягнення високого рівня мотивації працівників важливо впроваджувати досвід розвинутих країн, необхідно застосовувати різні форми мотивації та комбінувати їх між собою, звертаючи увагу на потреби працівника та на цілі організації. В умовах обмеженості фінансових ресурсів у підприємства питання нематеріальної мотивації актуалізується як ніколи. Впровадження різних форм нематеріальної мотивації праці є основою вдосконалення організації управління персоналом та підвищення ефективності бізнесу.

Науковий керівник – докт. екон. наук, професор Фесенко І. А.

Література: 1. Врум В. Теорія мотивації Врума. URL: http://pidruchniki.com/10981205/menedzhment/teoriya_ochikuvannya_vruma. **2.** Маслоу А. Теорія мотивації. URL: http://genskayformula.com/teoriamotivazia-maslou.html. **3.** Дороніна М. С., Сасіна Л. О., Лугова В. М. та ін. Механізм мотивації управлінського персоналу. Харків: АдвАтм, 2010. 240 с. **4.** Назарова Г. В. Економічні аспекти стимулювання праці в ринкових умовах. *Вісник Харківського НАУ ім. В. В. Докучаєва. Серія: Економічні науки.* 2010. № 11. С. 15–20. **5.** Комаров Є. І. Стимулювання і мотивація в сучасному управлінні персоналом. *Управління персоналом.* 2002. № 1. С. 38–41. **6.** Харченко Т. М. Матеріальне стимулювання персоналу як складова розвитку підприємств. *Вісник Хмельницького національного університету.* 2010. № 3. Т. 3. С. 129–131. **7.** Азаров А. О. Дослідження множини чинників нематеріальної мотивації на підприємстві. URL: https://www.work.ua/news/ukraine. **8.** Козаченко А. В., Ляшенко А. Н., Ладико І. Ю. Управління підприємством: монографія. Київ: Лібра, 2013. 384 с. URL: http://years.com.ua/motivaciya-personala-v-ssha.htm.

БІЗНЕС-ПРОЦЕСИ HR-ДЕПАРТАМЕНТУ ЯК ОСНОВА ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

УДК 331.108.26

Тороєва В. О.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *У статті було вивчено сутність поняття бізнес-процесів, розглянуто основні види та моделі бізнес-процесів підприємств, а також деревоподібну структуру бізнес-процесу на прикладі HR-департаменту. Детально досліджено питання щодо бізнес-процесу HR-департаменту з підбору та управління персоналом підприємства.*

Ключові слова: *планування, управління, бізнес-процес, дерево бізнес-процесу, HR-департамент, рекрутинг.*

Аннотация. *В статье была изучена сущность понятия бизнес-процессов, рассмотрены основные виды и модели бизнес-процессов предприятий, а также древовидная структура бизнес-процесса на примере HR-департамента. Подробно исследованы вопросы бизнес-процесса HR-департамента по подбору и управлению персоналом.*

Ключевые слова: *планирование, управление, бизнес-процесс, дерево бизнес-процесса, HR-департамент, рекрутинг.*

Annotation. *In the article, the essence of the concept of business processes was studied, the main types and models of business processes of enterprises were considered, as well as the tree structure of the business process by the example of the HR department. The questions of the business process of the HR department for personnel selection and management have been thoroughly investigated.*

Keywords: *planning, management, business process, business process tree, HR department, recruiting.*

Сучасне підприємство часом є складною системою, для ефективного управління якою потрібна різноманітність застосовуваних інструментів і способів, спрямованих насамперед на досягнення конкретних цілей і завдань з найменшими витратами.

В якості базових елементів, що впливають на успішність підприємства, можна уявити безліч бізнес-процесів. При всьому різноманітті інструментів дослідження діяльності компаній опис бізнес-процесів займає особливе місце в сучасній практиці управління. Цей метод дозволяє побачити всю сукупність операцій підприємства. А також він дозволяє аналізувати найбільш вигідні для створення додаткового продукту операції.

Серед вітчизняних і зарубіжних дослідників даного питання варто назвати насамперед Г. Пітерса, Д. Бористайна, Е. Ємельянову, І. Ліпсіса, К. Барроу, К. Кіпермана, у роботах яких висвітлюються питання вивчення бізнес-процесів підприємств, а також праці таких учених, як: Л. Одинцова, М. Бухалкова, П. Пруетт, Р. Браун, Х. Роузен, Ю. Скирко та інші.

Мета дослідження полягає у виявленні особливостей бізнес-процесу, що застосовуються підприємствами для їх управління.

Бізнес-процес визначається як логічно завершений ланцюжок взаємопов'язаних і повторюваних видів діяльності, в результаті яких ресурси підприємства використовуються для перероблення об'єкта (фізично чи віртуально) з метою досягнення певних вимірних результатів або створення продукції для задоволення внутрішніх чи зовнішніх споживачів. В ланцюжок зазвичай входять операції, які виконуються за певними бізнес-правилами, тобто способами реалізації бізнес-функцій в рамках бізнес-процесу, а також характеристики і умови виконання бізнес-процесу [1].

Завданням підприємств, що прагнуть до вдосконалення своєї діяльності, є побудова ефективних бізнес-процесів, які включали б тільки дійсно необхідні дії.

Аналізуючи праці Л. В. Єльнікова, було побудовано класифікацію бізнес-процесів за їх видами [2]. Виокремлюють три основні види бізнес-процесів, які представлено на рис. 1.

© Тороєва В. О., 2017

Рис. 1. **Основні види бізнес-процесів на підприємствах**

Завдяки керуючим бізнес-процесам можна управляти та розвивати підприємство в цілому. Операційні бізнес-процеси складають основу діяльності компанії та в підсумку формують основний потік доходів. А підтримуючі – обслуговують основний бізнес.

Розглянувши дослідження в сфері вивчення бізнес-процесів такого науковця, як *Л.* І. Чернобай, було визначено моделі бізнес-процесів підприємств [3]. Необхідно зазначити те, що вони, незалежно від типу, можуть бути декількох рівнів (рис. 2).

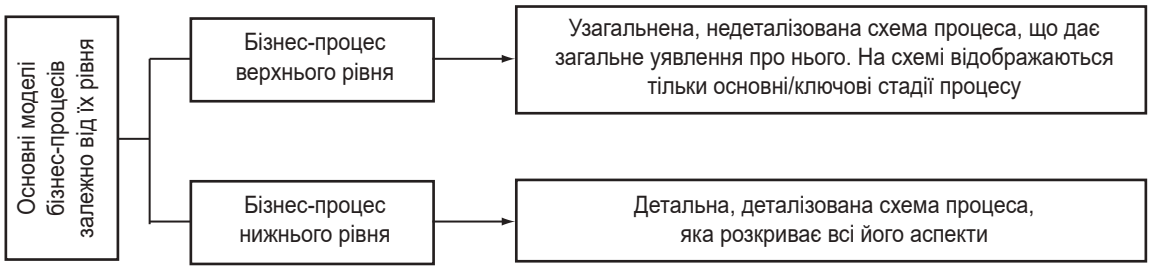

Рис. 2. **Моделі бізнес-процесів підприємств**

Процеси верхнього рівня – це процес створення цінностей компанії, тобто опис діяльності проводиться поверхнево. Більш детальний опис діяльності відбувається на нижньому рівні, спосіб і рівень деталізації якого залежать від конкретної поставленої задачі бізнес-процесів, наприклад, управління персоналом або його рекрутинг. Це являє собою систематизоване відображення моделі компанії в рамках процесного управління.

Кваліфікований персонал являє собою запоруку ефективного підприємства. Саме цінні кадри є головним і незамінним ресурсом будь-якого підприємства. Деревоподібна структура являє собою просту модель їх сукупності, але не завжди зв'язки є однозначними всередині неї, що представлено на рис. 3.

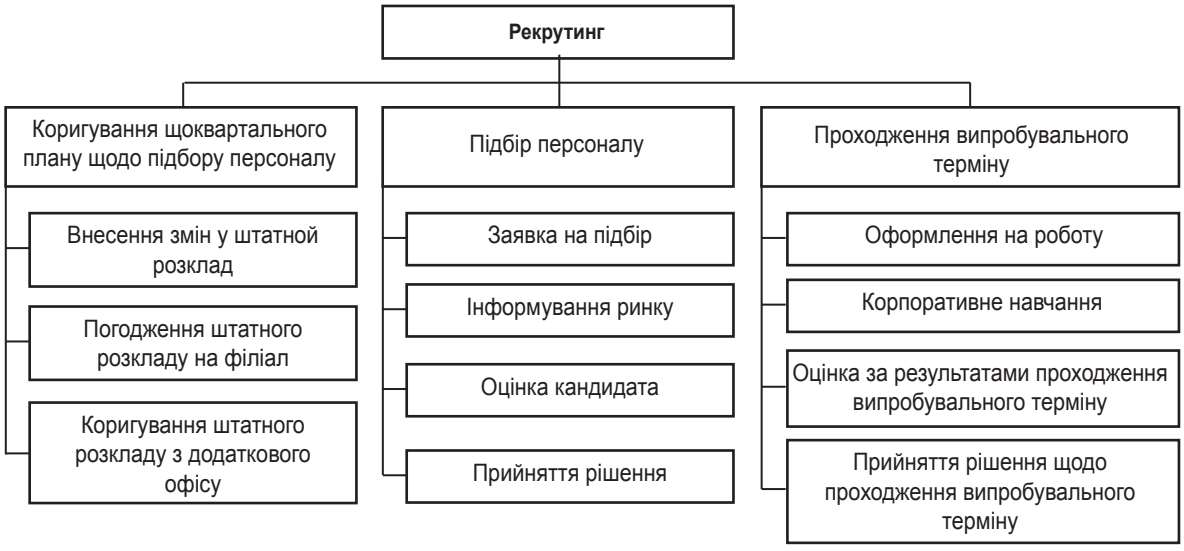

Рис. 3. **Деревоподібна структура бізнес-процесу на прикладі HR-департаменту рекрутингу**

Але важливо не тільки підібрати і залучити працівників, але й допомогти їм адаптуватися до роботи на підприємстві. Для цього і розробляють бізнес-процес «управління персоналом», який означає низку пов'язаних заходів, спрямованих на упорядкування роботи з персоналом (рис. 4). Проаналізувавши праці В. В. Горлачука, було побудовано приклад організації бізнес-процесу «управління персоналом» [4].

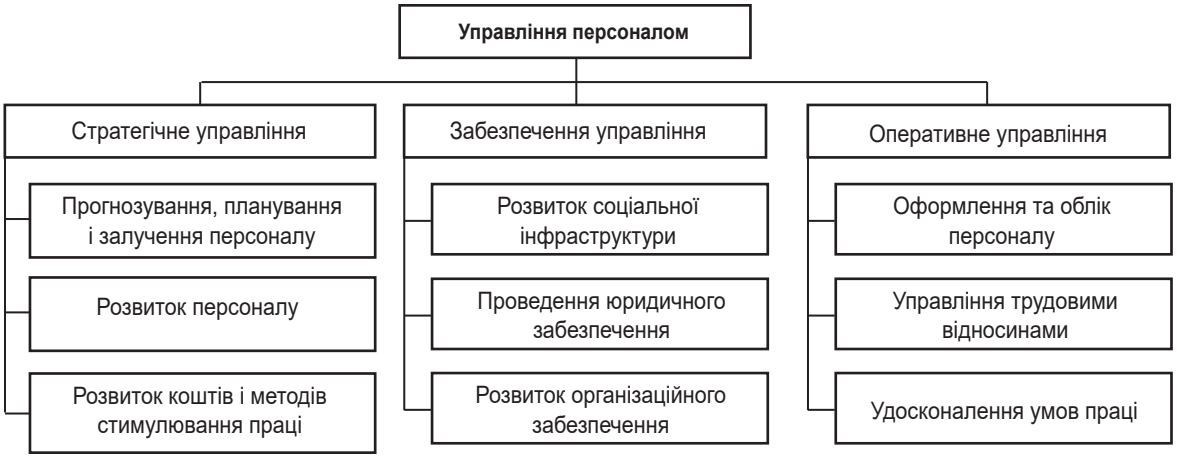

Рис. 4. **Приклад бізнес-процесу «управління персоналом»**

Підприємство самостійно визначається з головними бізнес-процесами, такі повноваження належать службі з управління персоналом.

Ще один ключовий бізнес-процес «управління персоналом», на який звертають максимум уваги, – «розвиток персоналу». Він складається з таких підпроцесів, як: навчання персоналу, його перенавчання та підвищення кваліфікації, що дуже важливо для виробництва [5]. Даний бізнес-процес дозволяє не тільки підняти професійний рівень працівника, але й допомагає адаптуватися до робочого процесу.

Підсумовуючи вищевикладене, можна дійти висновку, що використання бізнес-процесів є доцільним і актуальним на будь-яких стадіях функціонування підприємств, починаючи від малих підприємств і закінчуючи мережевими структурами.

Отже, побудова нових бізнес-процесів і їх оптимізація потребуватиме низки спеціальних підходів й досить якісного аналізу сучасної ситуації з урахуванням як стратегічних, так і тактичних цілей і завдань, що ставлять перед собою підприємства.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Агавердієва Х. Ф.

Література: 1. Самуйлов К. Е. Основы формальных методов описания бизнес-процессов: учебник. М.: РУДН, 2008. 130 с. **2.** Єльнікова Л. В., Брінь П. В. Методичні засади розробки класифікації бізнес-процесів. URL: http://library.kpi.kharkov.ua/2011_39.pdf. **3.** Чернобай Л. І., Дума О. І. Бізнес-процеси підприємства: загальна характеристика та економічна суть. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка».* 2013. № 769. С. 125–131. **4.** Горлачук В. В., Яненкова І. Г. Економіка підприємства: навч. посібник. Миколаїв: Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2010. 344 с. **5.** Євдокименко В. Бізнес-процеси, процесне управління і ефективність. *Управління персоналом.* 2004. № 3. С. 33–35. **6.** Назарова Г. В., Лаптєв В. І., Корсаков Д. О. Оцінка конкурентоспроможності системи управління персоналом підприємства: монографія. Харків: Вид-во ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. 205 с. **7.** Писаревская А. И. Определение эффективности системы управления персоналом на предприятии. *Вісник НТУ «Харківський політехнічний інститут». Тематичний випуск: Технічний прогрес і ефективність виробництва.* 2014. № 33 (1076). С. 154–165.

ОЦІНКА СТРУКТУРИ ЛОМБАРДІВ У ХАРКІВСЬКОМУ РЕГІОНІ

УДК 336.73

Тороєва В. О.
Юдченко Б. О.

Студенти 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *У статті проаналізовано сучасні тенденції функціонування ломбардних установ в Україні. Проведено кластерний аналіз для групування ломбардів за розміром власного капіталу, величиною дебіторської заборгованості та розміром отриманого фінансового результату, виявлення відповідної структури в них, а також їх характеристики. Визначено напрями оптимізації діяльності ломбардів Харківського регіону України.*

Ключові слова: *ломбарди, небанківські фінансові установи, кластерний аналіз, метод К-середніх, кластери, оптимізація діяльності.*

Аннотация. *В статье проанализированы современные тенденции функционирования ломбардных учреждений в Украине. Проведен кластерный анализ для группировки ломбардов по размеру собственного капитала, величине дебиторской задолженности и размеру полученного финансового результата, выявления соответствующей структуры в них, а также их характеристики. Определены направления оптимизации деятельности ломбардов Харьковского региона Украины.*

Ключевые слова: *ломбарды, небанковские финансовые учреждения, кластерный анализ, метод К-средних, кластеры, оптимизация деятельности.*

Annotation. *The article analyzes modern trends in the functioning of Lombard institutions in Ukraine. Cluster analysis for grouping pawnshops by the size of equity capital, the value of receivables and the size of the financial result obtained, identifying the relevant structure in them, as well as their characteristics. The directions of optimization of activity of pawnshops of the Kharkov region of Ukraine are determined.*

Keywords: *pawnshops, non-banking financial institutions, cluster analysis, K-medium method, clusters, activity optimization.*

Фінансова криза суттєво похитнула позиції банків та інших кредитних установ. Дана ситуація сприяла стрімкому розвитку сектору небанківського кредитування в Україні, що зумовлено потребою праці з швидкими та ризиковими рішеннями. В даних умовах ломбарди як небанківські фінансові установи намагаються конкурувати за обсягами операцій з банками чи кредитними спілками. На ринку фінансових послуг ломбарди є доволі помітними кредитними посередниками з надання споживчого кредитування. Так, ломбардні установи задовольняють потреби населення в коштах без складної процедури оформлення кредиту, що в свою чергу підтримує рівень життя населення, зменшує соціальну напругу в країні та забезпечує підвищення платоспроможного попиту на товари та послуги в цілому. Тому, дана тема потребує більш глибокого дослідження тенденцій сучасного розвитку ломбардів в Україні.

Питання розвитку ломбардів як небанківської фінансової установи вивчали такі вчені-економісти, як Ж. О. Андрійченко [1], Н. М. Внукова [2], О. І. Гонта [3], В. М. Остапенко [4] та багато інших науковців.

Мета роботи полягає в аналізі сучасних тенденцій розвитку ломбардів як суб'єктів фінансового ринку та виявлення чинників, що визначають динаміку обсягів наданих ними кредитів під заставу.

Відповідно до ч. 1 п. 1 ст. 1 Закону України «Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг» і п. 1.2 Положення «Про порядок надання фінансових послуг ломбардами», ломбард – це фінансова установа, виключним видом діяльності якої є надання на власний ризик фінансових кредитів фізичним особам за рахунок власних або залучених коштів, під заставу майна на визначений строк і під процент та надання супутніх послуг ломбарду [5].

У зв'язку із цим доцільним є аналіз динаміки обсягу наданих фінансових кредитів і тенденції зміни середньозваженої річної процентної ставки за кредитами, що наведена на рис. 1 [6, 7].

Відповідно до даних дослідження, представлених на рис. 1, розмір кредитів майже відповідає обсягу погашених кредитів, що може свідчити про досить високу обіговість коштів ломбардів, що пов'язано з незначним терміном надання таких кредитів, який в свою чергу пояснюється досить високою річною процентною ставкою

© Тороєва В. О., Юдченко Б. О., 2017

за ними. Найбільший вплив на діяльність ломбарду мають такі основні показники, як загальний обсяг ліквідних активів, власний капітал, дебіторська заборгованість і фінансовий результат.

Рис. 1. **Динаміка фінансових кредитів ломбардних установ України за 2012–2016 рр.**

Дієвими інструментами кількісного дослідження фінансово-економічних процесів є методи багатовимірного аналізу, що описуються значною кількістю ознак. Серед таких методів можна виокремити кластерний аналіз, який детально відображає риси багатовимірного аналізу в класифікації. Вихідними даними для дослідження фінансової діяльності ломбардів обрано фінансову звітність про розмір власного капіталу, величину дебіторської заборгованості та розмір отриманого фінансового результату за 2016 р. за такими ломбардами, як «Дарс», «Надія», «Капітал», «ХМЛ», «П'ять», «ТрасТ», «Базіс», «585», «Партнер» і «Україна» [8].

Характеристику показників власного капіталу, дебіторської заборгованості та фінансового результату відповідно до кожного з кластерів наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Розподіл ломбардів у Харківському регіоні

Кластер	Представники	Фінансовий результат, тис. грн	Власний капітал, тис. грн	Дебіторська заборгованість, тис. грн
1	«Партнер» «Україна»	>100	>300	>400
2	«ХМЛ» «ТрасТ «Базіс» «Кит груп» «585»	50–100	100–300	200–400
3	«Дарс» «Надія» «Капітал»	0–50	0–100	0–200

За розрахунками об'єднання ломбардів у кластери, ближче за всіх один до одного за заданими показниками ломбарди «ТрасТ», «585» і «ХМЛ», їхня близькість характеризується найменшою відстанню об'єднання серед усіх ломбардів. Найбільш розрізнені й далекі один від одного, за заданими показниками, ломбарди «Україна» і «585», про що свідчить найбільша Евклідова відстань, а також те, що ці фінансові установи об'єднані на останньому кроці, коли критерії об'єднання найменш жорсткі.

Отже, відповідно до табл. 1, можна зробити такі висновки, що ломбарди кластера 1 значно відрізняються від ломбардів кластерів 2 і 3 за величиною власного капіталу й дебіторської заборгованості. Так, середня величина фінансового результату за ломбардами кластера 1 є вищою за власний капітал, дебіторську заборгованість й фінансовий результат в інших кластерах ломбардів.

До кластера 2 належать ломбарди, де величина власного капіталу, дебіторської заборгованості та фінансового результату значно вища, ніж у ломбардів з кластера 3, але є менш конкурентоспроможними відносно ломбардів з кластера 1.

До кластера 3 належать ломбарди з найнижчою величиною власного капіталу й дебіторської заборгованості, а також з найнижчим рівнем фінансового результату серед усіх кластерів.

Проаналізувавши діяльність представників даних небанківських фінансових установ в Харківському регіоні, слід зазначити, що їм необхідно нарощувати дебіторську заборгованість, внаслідок чого ломбарди зможуть збільшити й свій фінансовий результат. Також ломбардам необхідно збільшувати їхній власний капітал, щоб вони змогли відповідати за своїми зобов'язаннями та мати можливість покрити непередбачувані збитки. Спираючись на дані результати проведеного дослідження, рекомендації щодо оптимізації діяльності ломбардів наведені на рис. 2 [2–4].

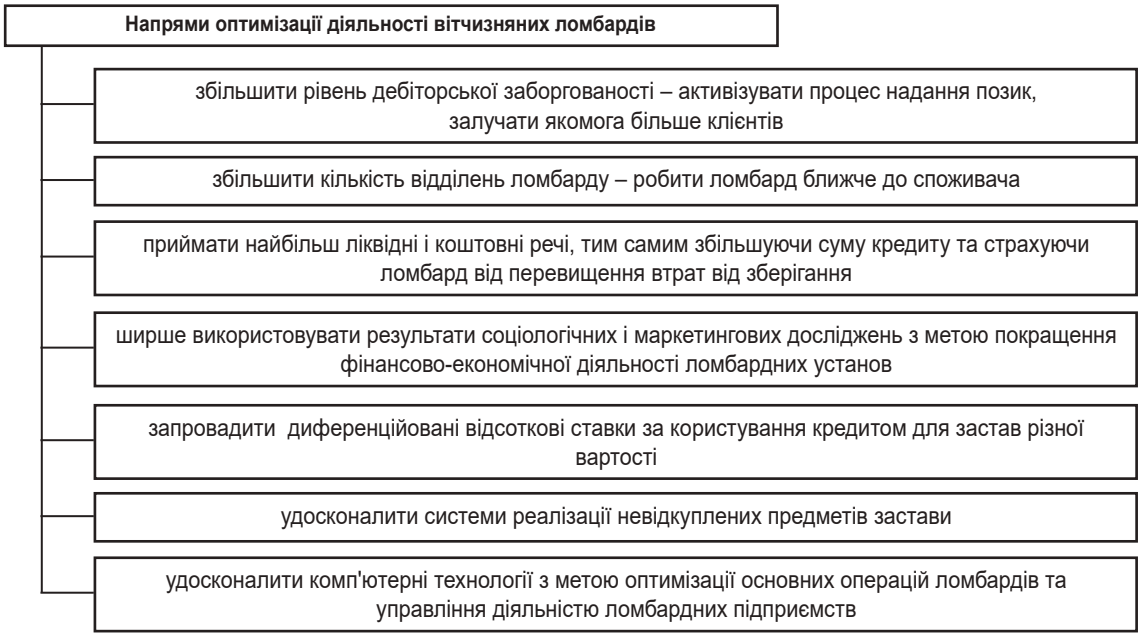

Рис. 2. **Напрями оптимізації діяльності вітчизняних ломбардних установ**

Внаслідок реалізації таких напрямів удосконалення функціонування ломбардів зможуть допомогти їм значно збільшити свій фінансовий результат і оптимізувати вкладені кошти в цей бізнес. Підсумовуючи все вищезазначене, можна зауважити, що розвиток, а також належне функціонування таких фінансових установ, як ломбарди, зможе підвищити стабільність фінансової системи України, зокрема Харківського регіону.

Науковий керівник – канд. екон. наук, викладач Остапенко В. М.

Література: 1. Андрійченко Ж. О., Шараметов О. С. Проблеми розвитку венчурного капіталу в Україні. *Молодий вчений.* 2015. № 2. С. 898–901. **2.** Внукова Н. М. Фінансові аспекти ломбардної діяльності: монографія. Харків: ТО Ексклюзив, 2013. 150 с. **3.** Гонта О. І., Дубина М. В., Романенко Т. О. Стан та перспективи розвитку ломбардів в Україні. URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vcndtu/2011_0/34.htm. **4.** Остапенко В. М. Визначення факторів впливу на процес управління дебіторською заборгованістю підприємства. *Фінансовий простір.* 2017. № 1. С. 91–95. **5.** Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг: Закон України від 12.07.2001 р. № 2664–III. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2664-14. **6.** Офіційний сайт Національного рейтингового агенства «Рюрік». URL: http://rurik.com.ua/. **7.** Річні звіти Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг, за 2012–2016 рр. URL: http://nfp.gov.ua/content/richni-zviti-nackomfinposlug.html. **8.** Україна фінансова. Річна звітність ломбардів. URL: http://ufin.com.ua/zvitnist/lombard/lombard.htm.

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

УДК 331.104

Троян Н. Р.

Студент 4 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *В данной статье рассмотрены понятия трудовых и социально-трудовых отношений, опыт регулирования социально-трудовых отношений в высокоразвитых странах, система законодательной деятельности для регулирования социально-трудовых отношений, а также нормативно-правовые акты по регулированию данных отношений.*

Ключевые слова: *трудовые отношения, социально-трудовые отношения, социальное партнерство, законодательство, Конституция Украины, Кодекс законов о труде Украины, права, обязанности, договор, нормативно-правовые акты.*

Анотація. *У даній статті розглянуто поняття трудових і соціально-трудових відносин, досвід регулювання соціально-трудових відносин у високорозвинених країнах, систему законодавчої діяльності для регулювання соціально-трудових відносин, а також нормативно-правові акти з регулювання даних відносин.*

Ключові слова: *трудові відносини, соціально-трудові відносини, соціальне партнерство, законодавство, Конституція України, Кодекс законів про працю України, права, обов'язки, договір, нормативно-правові акти.*

Annotation. *In this article, the concepts of labor and social and labor relations, the experience of regulating social and labor relations in highly developed countries, the system of legislative activity for regulating social and labor relations, as well as regulatory and legal acts on the regulation of these relations are examined.*

Keywords: *labor relations, social and labor relations, social partnership, legislation, the Constitution of Ukraine, the Labor Code of Ukraine, rights, duties, contract, regulations.*

Социальная сфера является специфической отраслью человеческой деятельности, предметом которой являются граждане страны с их потребностями. Эта сфера охватывает здравоохранение, образование, науку, культуру, искусство, СМИ, спорт и туризм, бытовое обслуживание, торговлю и общественное питание, жилищно-коммунальное хозяйство, пассажирский транспорт, социальную помощь и социальное страхование, пенсионное обеспечение, охрану труда, обеспечение безопасности и общественного порядка.

Регулирование социальной сферы является одним из важнейших направлений государственного управления, особенно в условиях переходной экономики, когда влияние государства на экономические процессы уменьшается, а потребность в государственном вмешательстве сохраняется из-за кризисного состояния экономики и особенно социальной сферы. Поэтому необходима эффективная социальная политика, которая способна реализовать и сконцентрировать усилия государственных органов на решении острых социальных проблем. Главным является формирование надежной системы социальной защиты. Это прежде всего защита от безработицы, обеспечение помощи для нетрудоспособных и малообеспеченных слоев населения, сочетание страховой и государственной систем социальной защиты, развитие системы здравоохранения, образования и других отраслей социальной сферы.

Проблема урегулирования социально-трудовых отношений возникла одновременно с развитием капиталистического товарного производства, когда владельцы и наемные работники окончательно определились как субъекты трудовых отношений. Поскольку их интересы в социально-трудовой сфере не совпадали, встал вопрос о создании механизма их согласования и урегулирования конфликтов. Сначала такой механизм возник стихийно и ограничивался борьбой рабочих за сокращение продолжительности рабочего дня и повышения заработной платы. В этом противостоянии у рабочих было гораздо меньше возможностей, чем у владельцев капитала, которых активно поддерживало государство, прежде всего в определении оплаты рабочим и закреплении в законодательно-принудительном порядке определенной продолжительности рабочего дня.

Трудовые отношения – это добровольная юридическая связь между работником и работодателем. К ним относятся: отношения между работодателем и наемными работниками, между руководителями и подчиненными, между работниками и трудовым коллективом, между администрацией и персоналом. Как составная часть целостной системы отношений, трудовые отношения формируются под влиянием социальной среды и находятся в за-

© Троян Н. Р., 2017

висимости от действий управленческих структур, задача которых заключается в обеспечении соблюдения принципов конструктивного партнерства, построении и постоянной поддержке трудовых связей на основе взаимного делового сотрудничества, помощи и ответственности [1].

Социально-трудовые отношения – это комплекс взаимоотношений между их сторонами: наемными работниками, работодателями и органами сторон с участием государства (органов законодательной и исполнительной власти) и местного самоуправления, которые связаны с наймом, использованием, воспроизводством рабочей силы и направлены на обеспечение высокого уровня и качества жизни личности, коллективов и общества в целом. Формирование социально-трудовых отношений прошло четыре этапа своего развития: от раннекапиталистического при полной незащищенности работников от работодателя – к социальному партнерству.

Социально-трудовые отношения основываются на следующих принципах: добровольность и равноправие сторон, взаимное уважение их позиций.

Большое значение для развития в Украине цивилизованных социально-трудовых отношений, соответствующих потребностям гражданского общества и социально ориентированной рыночной экономики, имеет опыт регулирования этих отношений в высокоразвитых европейских странах. Высокий уровень социально-экономического развития в этих странах достигнут во многом благодаря конструктивному сотрудничеству между социальными партнерами.

Согласно социально-экономическим и национальным особенностям стран, сложились разные модели социального партнерства. Они различаются по механизму правового регулирования договорного процесса, особенностями отношений между социальными партнерами, по уровню демократизации производственной жизни, по политическим ориентациям социально-трудовых отношений и по другим признакам.

Первая модель характеризуется высоким уровнем централизации договорного процесса. Она наиболее характерна для стран Северной Европы: Бельгии, Дании, Нидерландов, Норвегии, Финляндии, Швеции. В этих странах воплощен принцип трипартизма МОТ, согласно которому все решения относительно социально-трудовых отношений принимаются при активной роли властных структур и при участии всех социальных партнеров. Деятельность сторон социально-трудовых отношений детально регламентирована законодательством, четко определены полномочия и разработаны процедуры разрешения трудовых конфликтов.

Вторая модель наиболее характерна для стран Центральной Европы (Австрии, Италии, Германии, Франции, Швейцарии) и Великобритании, Ирландии. В этих странах, как правило, на национальном уровне не создаются постоянно действующие органы социального партнерства. Правительства стран регулярно проводят консультации с национальными объединениями профсоюзов и работодателей. Совместные решения на макроэкономическом уровне почти не принимаются, но иногда заключаются общенациональные соглашения по важнейшим вопросам социально-трудовых отношений.

Третья модель характеризуется тем, что переговорный процесс происходит на микроэкономическом уровне. Она характерна для Франции, Испании, Португалии, Греции, а также США и Японии. В этих странах роль профсоюзного движения незначительная [2].

Опыт развитых стран убедительно свидетельствует, что высокие социально-экономические результаты достигаются только при условии, что социальные партнеры как заинтересованные участники регулирования социально-трудовых отношений принимают на себя и несут равнозначную ответственность за разработку и выполнение взаимоприемлемых решений и сохранения социального согласия.

В условиях затяжного экономического кризиса даже те отрасли и предприятия, которые выжили в период реформирования и благополучно развивались, а их работники имели сравнительно высокие заработки, сейчас переживают не самые лучшие свои дни. Сокращения, незаконные увольнения, невыплата заработной платы, нарушение законодательства – вот те реальные угрозы, которые нависают над работниками. И только профсоюз может реально защитить их от этих угроз. Объединение в профсоюзы неизбежно до тех пор, пока существуют две группы людей с противоположными интересами. Интерес работодателя состоит в том, чтобы получить от работников как можно больше при минимальных затратах, приумножить свой капитал, в то время как работники заинтересованы в достойном вознаграждении за свой труд. Работник, действуя в одиночку, не может защитить себя от незаконных действий работодателя, добиться улучшения условий труда или принятия нужных для него законов. При этом он ощущает непосредственное влияние – давление на себя со стороны работодателя, власти и капитала. Но, объединившись, сделав свой выбор в пользу профсоюза, работники получают возможность вместе, победив свое бессилие, воздействовать на работодателя и установить контроль над условиями своего труда и своей жизни. Они уже не принимают смиренно и покорно то, что им преподносит работодатель.

Положительный опыт деятельности профсоюзов за рубежом, их правовое регулирование, безусловно, могут быть применимы в Украине. Это, в первую очередь, касается борьбы за повышение заработной платы трудящихся. Профсоюзы должны играть большую роль в политической системе страны, чем обеспечат повышение уровня и качества жизни граждан, скорейшего построения в Украине социального государства.

Для регулирования социально-трудовых отношений государство создает систему законодательной и нормотворческой деятельности. Она охватывает такие направления, как занятость, социальная политика, условия и охрана труда, миграционная и демографическая политика.

Конституция Украины в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права гарантирует гражданам право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной, не запрещенной законом, экономической деятельности. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать вид деятельности и профессию (ст. 2 Конституции Украины). Эти положения имеют высшую юридическую силу, прямое действие и применяются на всей территории Украины [2].

Правовой основой регулирования системы трудовых отношений является Закон Украины «О коллективных договорах и соглашениях». На государственном уровне управления Указом Президента Украины создана трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, задачей которой является подписание генерального соглашения, рассмотрение отраслевых тарифных соглашений и регулирования трудовых конфликтов.

Законодательство Украины регулирует трудовые отношения всех работников, содействуя росту производительности труда, улучшению качества работы, повышению эффективности общественного производства и повышению на этой основе материального и культурного уровня жизни трудящихся, укреплению трудовой дисциплины и постепенному превращению труда на благо общества в первую жизненную потребность каждого трудоспособного человека. Наряду с правами на работника налагаются обязанности. Среди них: добросовестное выполнение трудовых обязанностей; соблюдение трудовой дисциплины; бережное отношение к имуществу предприятия, учреждения, организации; выполнение установленных норм труда (ст. 139 КЗоТ Украины). Ни в одном нормативном акте, ни в каком трудовом договоре не может быть снижен уровень тех прав и гарантий, предоставляемых работнику согласно Конституции и КЗоТ [3].

Правовые акты, изданные органами местного самоуправления, руководителями предприятий, учреждений, фирм и организаций, распространяются на территорию самоуправления и, соответственно, на членов трудового коллектива.

Таким образом, система регулирования социально-трудовых отношений Украины является совокупностью нормативно-правовых актов в соответствии, с которыми государство, работник и работодатель имеют взаимные права и обязанности. Основными обязанностями работника являются: личное и добросовестное выполнение своих обязанностей по трудовому договору; соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка; уважение чести, достоинства работодателя; возмещения вреда, причиненного имуществу работодателя. Права и обязанности работодателя: заключать трудовые договоры с работниками, требовать от работника соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, обеспечить необходимые условия труда; обеспечить трудовую и производственную дисциплину; возместить работнику моральный и материальный ущерб в установленном порядке. Вышеупомянутые права и обязанности равны для всех субъектов трудового права, они являются неизменными и постоянными.

Научный руководитель – старший преподаватель Перепелица И. К.

Литература: 1. Грузінова Л. П. Трудове право України: підручник. URL: http://studentbooks.com.ua/content/view/1171/40/. **2.** Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: http://zakon.rada.gov.ua. **3.** Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. №322-VIII. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page.

ЗАЙНЯТІСТЬ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

УДК 331.5(477)

Урум А. Д.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто поняття зайнятості молоді зокрема на вітчизняному ринку праці. Проведено аналітичне дослідження динаміки зайнятості за всіма віковими групами на ринку праці України за низку років. Розроблено заходи з підвищення рівня зайнятості за сферами впровадження.*

Ключові слова: *зайнятість, молодіжна зайнятість, рівень зайнятості, ринок праці.*

Аннотация. *Рассмотрено понятие занятости молодежи, в том числе на отечественном рынке труда. Проведено аналитическое исследование динамики занятости по всем возрастным группам на рынке труда Украины за ряд лет. Разработаны мероприятия по повышению уровня занятости по сферам применения.*

Ключевые слова: *занятость, молодежная занятость, уровень занятости, рынок труда.*

Annotation. *The concept of youth employment, including on the domestic labor market, is considered. An analytical study of the dynamics of employment across all age groups in the labor market of Ukraine for a number of years has been carried out. Measures have been developed to increase the level of employment in the spheres of application.*

Keywords: *employment, youth employment, employment level, labor market.*

Протягом української незалежності питання зайнятості виступає наріжним каменем демографічних, економічних і соціальних процесів. Кризові явища в економіці країни призвели до зниження рівня зайнятості, що у своє чергу відбилось на скороченні рівня життя населення та зменшенні його платоспроможності. Молодь займає значну частину серед населення країни, яке швидко реагує на зміни навколишнього середовища, пристосовується до інноваційних змін та має здатність креативно мислити. Саме ці якості молоді можуть допомогти вивести державу на новий рівень, а для цього потрібно приділити увагу рівню зайнятості молоді.

Питанню зайнятості молоді присвячено безліч праць зарубіжних і вітчизняних учених, серед яких варто виокремити Д. Горбача, Г. Леха, А. Позняка, Н. Науменко, С. Бандур, І. Бондар, П. Буряк, О. Грішнову, М. Долішнього, Ю. Краснова, І. Гнибіденко, В. Онікієнко, Л. Ткаченко, І. Єлейко, Н. Гаркавенко, С. Мішину та інших. Проте, незважаючи на опрацьованість даної тематики, певні питання залишаються актуальними та потребують подальших досліджень.

Зайнятість населення належить до основних макроекономічних показників і є основною складовою соціально-економічної політики держави. Вітчизняний учений І. Гнибіденко зазначає, що важливими передумовами економічного і соціального розвитку є позитивні зміни у сфері зайнятості, трудової міграції та економічної безпеки [1].

Зайнятість населення – це суспільно корисна діяльність громадян, яка приносить їм дохід у грошовій або іншій формі. Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», зайнятими вважаються особи, які: працюють за наймом або самостійно (інженерно-технічні працівники, підприємці, творчі працівники, члени кооперативів, фермери); обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, громадських об'єднаннях, проходять дійсну службу у Збройних силах, професійну підготовку або перепідготовку з відривом від виробництва; учні та студенти денних форм навчання; призначені на виконання громадських оплачуваних робіт; зайняті вихованням малолітніх дітей, доглядом за хворими та людьми похилого віку; громадяни інших держав, які працюють у народному господарстві України [2].

Частину зайнятого населення становить молодь. Молоді люди швидше пристосовуються до змін навколишнього середовища завдяки високому інтелектуальному потенціалу, гнучкості, мобільності, сприятливості до інновацій та здатності творчо мислити. Незважаючи на значний потенціал молоді та його можливість впливати на підвищення валового внутрішнього продукту, рівень її занятості протягом 2014–2016 рр. є найменшим серед інших вікових груп.

Статистичні дані відображають, що рівень зайнятості саме молоді (населення у віці від 15 до 29 років) найменший. Наприклад, у віковій групі 15–24 років рівень зайнятості у 2014 р. склав 29,5 %, у 2016 р. – 27 %, а у віковій групі 25–29 років – 71,6 % та 69,8 % відповідно, у той час як в інших вікових групах (окрім людей похилого віку)

© Урум А. Д., 2017

рівень зайнятості не менш ніж 74,3 %. Також треба зазначити, що у 2016 р. рівень зайнятості населення у віці від 25 до 29 років значно зменшився порівняно з 2015 р.

Таблиця 1

Рівень зайнятості населення в середньому за період, у % до загальної кількості населення відповідної вікової групи 2014–2016 рр.

Показник	Усього	у тому числі за віковими групами, років						
		15–24	25–29	30–34	35–39	40–49	50–59	60–70
2104 рік								
Все населення	56,6	29,5	71,6	74,9	77,9	78,4	59,4	15,5
жінки	51,9	25,2	62,7	67,7	74,6	78,7	54,6	13,8
чоловіки	61,8	33,6	80,2	81,9	81,2	78,2	65,3	18,1
2015 рік								
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	17,9
2016 рік								
Все населення	56,3	27	69,8	74,7	78,4	78,2	62,4	14,3
жінки	51,6	24,4	60,8	67,2	74,3	77,7	57,8	12,3
чоловіки	61,6	29,6	78,4	81,9	82,5	78,8	68,1	17,3

Основною причиною низького рівня зайнятості молоді в Україні є неможливість для молодих людей влаштуватися на роботу після випуску з ВНЗ, що можна пояснити наступними факторами: недостатність практичних навичок; незадовільний рівень знань, отриманих у ВНЗ. Цю проблему можна вирішити такими заходами, як: покращення рівня освіти у ВНЗ; надання робочих місць випускникам, адже через несвоєчасне працевлаштування на роботу молоді люди втрачають свою кваліфікацію та професійні навички.

З метою підвищення рівня зайнятості молоді доцільно здійснити наступні заходи державного регулювання: організовувати перепідготовку і підвищення кваліфікації безробітних, що допоможе їм покращити власні навички та збільшить імовірність знайти роботу; організовувати безробітних для виконання оплачуваних громадських робіт; підвищувати економічну зацікавленість підприємств у створенні додаткових робочих місць, переважно з гнучкими формами зайнятості. З огляду на поширення останнім часом нелегальної зайнятості дієвими заходами є проведення роботи з мотивування населення до легальної зайнятості на основі проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи про легальну зайнятість та її переваги [4].

Молодь здатна швидко освоювати інновації у сучасному світі, тому можна проводити заходи для підтримки розвитку малого бізнесу або самостійної зайнятості населення наступними шляхами: забезпечення доступності суб'єктів малого підприємництва до кредитних ресурсів для відкриття власної справи; забезпечення курсів або консультацій суб'єктів малого підприємництва з питань організації та впровадження підприємницької діяльності, адже не всім вистачає навичок та умінь самостійно відкрити власну діяльність; інформування населення через засоби масової інформації про успішних підприємців, щоб у населення був приклад людей, які змогли започаткувати свою справу, та цим прикладом спонукати населення до дій (табл. 2).

Таблиця 2

Заходи з підвищення рівня зайнятості за сферами впровадження

Вид заходу	Сфера впровадження	Сутність заходів
1	2	3
Спеціальні заходи	Сфера молоді	покращення рівня освіти у ВНЗ
		забезпечення випускників ВНЗ робочими місцями
		забезпечення соціального захисту молодих працівників від безробіття тощо
		організація тренінгів
Загальні заходи	Державна сфера	збільшення ефективності роботи центрів зайнятості
		підвищення економічної зацікавленості підприємств у створенні додаткових робочих місць, переважно з гнучкими формами зайнятості
		посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості
		розширення зайнятості в нематеріальній сфері – охороні здоров'я, освіті, туризмі, культурі, мистецтві тощо

Закінчення табл. 2

1	2	3
	Сфера малого бізнесу	забезпечення доступності суб'єктів малого підприємництва до кредитних ресурсів
		забезпечення супроводу суб'єктів малого підприємництва з питань організації та провадження підприємницької діяльності
		інформування населення через засоби масової інформації про успішних підприємців

Загалом, вирішення проблем, які стосуються зайнятості молоді на ринку праці України, потребує здійснення наступних заходів: виробничо-технічних заходів, які покращать професійно-технічні якості працівника, його здатності до освоювання новітніх технічних засобів та устаткування; організаційно-економічних заходів, які формують навички праці враховуючи вимоги до раціоналізації трудового процесу; урахування соціально-психологічних аспектів з метою підвищення конкурентоспроможності робочої сили молоді на ринку праці та заходів, які пов'язані зі створенням нових робочих місць [4].

Слід зазначити про політику стимулювання зайнятості, яка має проводитися як на рівні всієї держави, так і окремих господарських об'єктів. У Франції, наприклад, з державного бюджету на зайнятість виділяють 6,8 % коштів. В Україні частка фонду зайнятості у валовому внутрішньому продукті становить приблизно 0,3 %, що в багато разів менше ніж у розвинених країнах. З цього можна зробити висновок, що на даний час в Україні недостатня фінансова база для вирішення проблеми занятості населення, адже ці кошти можуть бути спрямовані на створення нових робочих місць, організацію курсів і тренінгів для підвищення кваліфікації, організацію оплачуваних громадських робіт та інше [5].

Що стосується вирішення проблеми зайнятості, слід звернути увагу на Міжнародну організацію праці (МОП), яка відіграє важливу роль у регулюванні зайнятості. Багато країн, що розвиваються, за допомогою даної організації вже розпочали реалізацію спеціальних програм сприяння зайнятості, заохочуючи та мобілізуючи безробітних і частково зайнятих для створення об'єктів інфраструктури у районах і містах. Деякі країни здійснюють також спеціальні програми для молоді, наприклад, сприяють в отриманні професійної підготовки або певного нескладного устаткування для створення власного підприємства. Ці програми спрямовані на досягнення цілей, які стосуються підвищення рівня зайнятості, а при ретельній реалізації даних планів можна отримати позитивні результати як для окремих осіб, так і для держави в цілому [6].

Отже, Україна гальмує свій розвиток, оскільки не використовує важливий ресурсний потенціал – молоду робочу силу. Це може призвести до соціально-економічних проблем в країні: бідності, зниження рівня життя населення, погіршення криміногенної ситуації. З огляду на це, країні вже зараз потрібно вжити певних заходів, щоб підвищити рівень зайнятості молоді, для запобігання негативних наслідків у майбутньому.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Маркова Н. С.

Література: 1. Гнибіденко І. Ф. Соціальна безпека: теорія та українська практика : монографія. Київ: КНЕУ, 2006. 292 с. **2.** Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17. **3.** Офіційний сайт статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/. **4.** Онікієнко В. В., Ткаченко Л. Г. Молодіжний ринок праці України: проблеми та шляхи рішення. Київ: Рада по вивченню продуктивних сил України; Український інститут соціальних досліджень, 2005. 53 с. **5.** Єлейко І. В. Активна політика держави на ринку праці у країнах Центральної та Східної Європи. *Вісник Львівської комерційної академії.* 2001. Вип. 8. С. 132. **6.** Гаркавенко Н. Напрями вдосконалення політики зайнятості населення у ринкових умовах. *Україна: аспекти праці.* 2008. № 6. С. 26–32.

НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 658.15

Фальченко О. Є.

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

Анотація. *У статті розглянуто сутність фінансових ресурсів, досліджено процес формування фінансових ресурсів підприємства, визначено напрямки вдосконалення управління фінансовими ресурсами підприємства з метою покращення фінансового стану підприємства.*

Ключові слова: *управління фінансовими ресурсами, фінансові ресурси, капітал, фінансова діяльність підприємства, фінансовий стан підприємства.*

Аннотация. *В статье рассмотрена сущность финансовых ресурсов, исследован процесс формирования финансовых ресурсов предприятия, определены направления совершенствования управления финансовыми ресурсами предприятия с целью улучшения финансового состояния предприятия.*

Ключевые слова: *управление финансовыми ресурсами, финансовые ресурсы, капитал, финансовая деятельность предприятия, финансовое состояние предприятия.*

Annotation. *The essence of financial resources is examined in the article, the process of formation of financial resources of the enterprise is investigated, directions of perfection of management by financial resources of the enterprise are determined with the purpose of improvement of a financial condition of the enterprise.*

Keywords: *financial resources management, financial resources, capital, financial activity of the enterprise, financial condition of the enterprise.*

На сучасному етапі економічного розвитку України перед підприємствами постала проблема нестачі фінансових ресурсів, оскільки фінансові ресурси відіграють значну роль у діяльності підприємства, саме тому визначення напрямків удосконалення управління фінансовими ресурсами підприємства набуває значної актуальності.

Метою статті є дослідження процесу формування фінансових ресурсів підприємства, визначення напрямків удосконалення управління фінансовими ресурсами підприємства.

Проблеми вдосконалення управління фінансовими ресурсами висвітлені у працях М. М. Бердар, А. М. Білик, Л. Д. Буряк, Н. В. Погожої, А. М. Поддєрьогіна, О. С. Філімоненкова, М. В. Шкробот та інших.

В сучасних умовах господарювання фінансові ресурси відіграють визначну роль у діяльності підприємства, його розширеному відтворенні. На сьогодні поширена ситуація, коли спостерігається нестача фінансових ресурсів підприємства, що негативно впливає на виробничо-господарську діяльність підприємств та сприяє появі і зростанню боргів перед державою, співробітниками та іншими суб'єктами господарювання.

Економісти й науковці розглядають безліч визначень економічної категорії «фінансові ресурси», під якими розуміють усі грошові кошти, що наявні в розпорядженні підприємства, до них належать грошові фонди та частина грошових коштів, яка використовується в нефондовій формі [1]. Основними джерелами формування фінансових ресурсів підприємства є власні та залучені кошти. Важливим напрямом підвищення ефективності діяльності підприємства є вдосконалення механізму управління фінансовими ресурсами діяльності. Головною спрямованістю вдосконалення механізму управління фінансовими ресурсами підприємства є оптимізація використання ресурсів підприємства. Механізм управління фінансовими ресурсами в свою чергу є ефективним лише в тому разі, коли він дає змогу не лише раціонально використовувати ресурси підприємства, але й забезпечувати активний системний пошук можливостей подальшого ефективного розвитку підприємства [2].

Головною метою управління фінансовими ресурсами є своєчасне виявлення та усунення недоліків у фінансовій діяльності підприємства та пошук резервів зміцнення фінансового стану підприємства та його платоспроможності, а саме [3]:

- аналіз загального фінансового стану підприємства та чинників, що його зумовлюють;
- вивчення структури, обсягу та динаміки капіталу підприємства, зокрема: обігових активів, відносних показників управління активами;

© Фальченко О. Є., 2017

– аналіз змін структури власних і залучених коштів та оцінка рівня раціональності формування джерел фінансової діяльності підприємства та його ринкової стійкості;

– оцінка платоспроможності підприємства;

– оцінка фінансової незалежності підприємства від зовнішніх джерел;

– оцінка грошового потоку;

– аналіз показників керування боргами;

– виявлення причин утворення дебіторської та кредиторської заборгованості;

– аналіз та оцінка кредитних взаємовідносин підприємства з банками.

Необхідно зазначити, що на формування фінансових ресурсів підприємства мають вплив різноманітні чинники, які залежно від суб'єктів підприємницької діяльності поділяють на зовнішні, що безпосередньо не пов'язані з діяльністю окремого підприємства, та внутрішні, які безпосередньо пов'язані з діяльністю окремого підприємства. Зовнішні чинники включають в себе стан економіки в цілому, зміну політичного курсу влади, інфляцію, зростання цін на ресурси. До внутрішніх чинників можна віднести [4]:

– рівень досконалості фінансової структури підприємства (деталізація фінансових завдань);

– якість організації управління фінансовими ресурсами;

– налагодження роботи з посередницькими організаціями;

– забезпечення зв'язку збутової стратегії із виробничою;

– позиціонування, вибір сегментів ринку згідно з виробничими можливостями;

– моніторинг існуючого ринку продукції;

– якість фінансового, управлінського та податкового обліку;

– здійснення цінової політики виходячи із затрат на виробництво, пошуку шляхів їх зниження, аналізу цін конкурентів;

– загальна оцінка ефективності функціонування виробництва та узгодження її з фінансовим планом підприємства;

– визначення критеріїв відповідності кваліфікації персоналу займаним посадам (згідно з організаційною структурою) та делегуванню повноважень і межі відповідальності.

Для того, щоб знайти найбільш ефективний метод управління процесом формування та використання фінансових ресурсів підприємств, необхідно зробити системний аналіз цих процесів. У цьому випадку під системним аналізом процесу формування та використання фінансових ресурсів підприємств слід розуміти методологічне дослідження всіх складових елементів цих процесів з метою знаходження найбільш прийнятних методів підвищення ефективності формування та використання фінансових ресурсів підприємства [5].

Відтак, для вдосконалення механізму управління фінансовими ресурсами підприємств у діяльність вітчизняних підприємств, на думку автора, необхідно:

– розробити фінансову стратегію нарощування власних фінансових ресурсів за допомогою здійснення операцій з залученими коштами;

– запровадити дієвий механізм управління витратами з урахуванням їх особливостей у кожному підрозділі підприємства;

– посилити контроль за використанням коштів згідно до їх призначення;

– підвищити рівень комунікацій фінансово-економічних служб підприємства з метою ефективного використання фінансових ресурсів підприємства;

– постійно проводити економічний аналіз діяльності підприємства за допомогою завчасно сформованої інформаційно-аналітичної бази;

– удосконалити систему страхування;

– нарощувати обсяг інвестицій у капітал підприємства;

– впроваджувати інноваційно-інвестиційну модель розвитку економіки.

Для забезпечення ефективного розв'язання економічних і соціальних завдань підприємства важливим чинником є правильне та ефективне розпорядження його фінансовими ресурсами.

У процесі функціонування підприємство повинно вибрати оптимальні варіанти збільшення капіталу як за рахунок внутрішніх, так і зовнішніх фінансових ресурсів. При управлінні фінансовими ресурсами необхідно з'ясувати:

– яку частину прибутку, що знаходиться в розпорядженні підприємства, спрямувати на розвиток виробництва, технічне переоснащення, а яку – у фонд споживання;

– як використати кошти – на придбання акцій іншого підприємства чи розширення ринку збуту;

– збільшити статутний фонд за рахунок додаткової емісії акцій чи звернутися за кредитом до комерційного банку.

Щоб визначити, наскільки ефективно використовуються фінансові ресурси підприємства, потрібно порівняти досягнутий результат від господарської діяльності та отриманий прибуток з обсягом використаних фінансових ресурсів, якими розпоряджалося підприємство у відповідний період минулого року.

Отже, фінансово-економічний стан підприємства і його місце на ринку в сучасних конкурентних умовах залежить від правильного управління фінансовими ресурсами. Тому вдосконалення фінансових ресурсів є одним із найголовніших чинників підвищення ефективності виробничо-господарської діяльності підприємства. Це забезпечить високий рівень планування використання фінансових ресурсів, прийняття оптимальних рішень з урахуванням їхнього економічного та соціального ефекту. Від цього залежатимуть покращення конкурентоспроможності підприємства, його динамічний розвиток та стабільне функціонування. Важливим фактором при вдосконаленні управління фінансовими ресурсами підприємства є поєднання стратегії з конкретною тактикою впровадження сучасних методів формування і використання фінансових ресурсів. Це дасть змогу підприємству досягти позитивних результатів у довгостроковому періоді і отримати стабільне фінансове забезпечення. Потрібно приділити увагу розробці заходів, що спрямовані на стимулювання збільшення чистого грошового потоку кожного з напрямків діяльності підприємства. Відтак, удосконалення механізму управління фінансовими ресурсами підприємств необхідно розглядати як один із головних факторів підвищення ефективності їхнього формування та використання.

Науковий керівник – докт. екон. наук, професор Шиян Д. В.

Література: 1. Поддєрьогін А. М., Білик А. М., Буряк Л. Д. Фінанси підприємств: підручник. Київ: КНЕУ, 2014. 546 с. **2.** Бердар М. М. Складові оцінки ефективності управління фінансовими ресурсами підприємств. *Теоретичні та прикладні питання економіки.* 2015. Вип. 21. С. 272–279. **3.** Філімоненков О. С. Фінанси підприємств: навч. посіб. Київ: МАУП, 2014. 328 с. **4.** Погожа Н. В. Проблемні аспекти формування та використання фінансових ресурсів підприємства в умовах рецесії України. *Вісник соціально-економічних досліджень.* 2012. № 2(45). С. 144–149. **5.** Шкробот М. В. Сутність та основи функціонування системи управління фінансовими ресурсами підприємств. *Маркетинг і менеджмент інновацій.* 2012. Том 2. № 3. С. 236–240.

ФІНАНСОВЕ ОЗДОРОВЛЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

УДК 658.16.016

Фальченко О. Є.

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

Анотація. *Статтю присвячено питанням фінансового оздоровлення підприємств у сучасних умовах господарювання з метою зміцнення їхнього фінансового стану. У статті визначено сутність фінансового оздоровлення підприємств, обґрунтовано шляхи фінансового оздоровлення. Розроблено рекомендації щодо реалізації заходів з фінансового оздоровлення підприємств.*

Ключові слова: *фінансове оздоровлення, антикризове управління, криза, санація, банкрутство.*

© Фальченко О. Є., 2017

Аннотация. *Статья посвящена вопросу финансового оздоровления предприятий в современных условиях хозяйствования с целью укрепления их финансового состояния. В статье определена сущность финансового оздоровления предприятий, обоснованы пути финансового оздоровления. Разработаны рекомендации по реализации мероприятий по финансовому оздоровлению предприятий.*

Ключевые слова: *финансовое оздоровление, антикризисное управление, кризис, санация, банкротство.*

Annotation. *The article is devoted to the issue of financial rehabilitation of enterprises in the current economic conditions with the purpose of strengthening their financial condition. The essence of financial recovery of enterprises is defined in the article, the ways of financial improvement are grounded. The recommendations on the implementation of measures for the financial recovery of enterprises have been developed.*

Keywords: *financial recovery, crisis management, crisis, sanation, bankruptcy.*

Ефективна діяльність підприємства передбачає своєчасне виявлення несприятливих тенденцій у своєму розвитку, використання певних шляхів і засобів покращення фінансового стану. Особливо гостро постає проблема фінансового оздоровлення підприємства в кризових умовах для українських підприємств. При цьому дуже важливим є виявлення та аналіз причин фінансової кризи і, відповідно, правильний вибір антикризових заходів для підвищення його прибутковості.

Розробка заходів фінансового оздоровлення у наш час набула більшої актуальності, адже в умовах кризи на підприємствах конкретно визначають зміст фінансового оздоровлення підприємств і порядок його проведення, який характеризується різноманітністю підходів, інструментів і заходів щодо його здійснення. Серед них можна виокремити такі заходи, як підвищення платоспроможності, впровадження фінансових планів, планування виробництва, розробка маркетингових стратегій, дослідження ринку тощо. Завдання фінансового оздоровлення полягає у тому, щоб визначити основні напрямки антикризових заходів і загальну очікувану ефективність підприємства [1].

Метою статті є розробка заходів фінансового оздоровлення, що спрямовані на покращення фінансового стану вітчизняних підприємств у сучасних умовах господарювання.

Питаннями фінансового оздоровлення підприємств займалися такі вчені, як: Н. В. Алексєєва [6], А. Р. Журавська [4], Н. О. Канкіа [5], І. Н. Карпунь [7], О. М. Лизунова [1], С. В. Мішина [2], А. В. Череп [3] та інші.

Фінансове оздоровлення – це система заходів і механізмів, спрямованих на покращення фінансового стану підприємств, відновлення їхніх ліквідності, платоспроможності, прибутковості, втрачених активів або доходів [2]. Її завдання полягає у тому, щоб визначити основні напрямки антикризових заходів і загальну очікувану ефективність. На основі стратегії фінансового оздоровлення розробляються більш конкретні документи: плани маркетингу, виробничі плани, графіки робіт, стратегії тощо. Процес фінансового оздоровлення починається з виявлення та аналізу причин фінансової кризи. Проведення такого аналізу дає змогу або прийняти рішення щодо доцільності проведення санації, або, якщо це зробити неможливо, щодо повної ліквідації [3]. Для проведення процесу санації необхідно визначити її цілі та стратегію. На підставі обґрунтованої стратегії розробляється система санаційних заходів, формується програма і проект плану санації. На кінцевому етапі здійснюється реалізація цього плану.

Фінансове оздоровлення – відносно нове і спірне для економічної науки поняття, що з'явилося водночас із початком формування ринкових відносин. У сучасній ситуації отримали поширення два основних підходи до сутності поняття «фінансове оздоровлення»: правовий і фінансово-економічний [4].

Відповідно до правового підходу, фінансове оздоровлення є реабілітаційною процедурою, яка передбачає можливість отримання боржником, щодо якого порушено справу про неспроможність, відстрочень і розстрочок сплати боргів на строк до декількох років за умови надання гарантій кредиторам. Ці гарантії реалізуються за допомогою використання способів забезпечення виконання зобов'язань – інституту цивільного законодавства. Таким чином, у разі недосягнення відновлення платоспроможності у процесі фінансового оздоровлення боржника вимоги кредиторів можуть бути задоволені за рахунок наданого забезпечення [5].

Фінансово-економічний підхід фінансове оздоровлення розкриває з позиції антикризового управління. При цьому фінансове оздоровлення розуміється як:

- завершальна стадія антикризового управління;
- основний етап антикризового управління;
- вихід з банкрутства на основі довгострокових програм, бізнес-планів фінансового оздоровлення;
- відновлення платоспроможності та встановлення фінансової рівноваги між доходами і витратами шляхом усунення причин, що викликали фінансову кризу;
- виявлення і швидке використання наявних резервів, щоб якнайскоріше вийти з кризової ситуації;
- поєднання кардинальних змін у діяльності підприємства та вирішенні проблем накопичених боргових зобов'язань тощо.

Підхід до фінансового оздоровлення через систему антикризового управління означає, що воно повинно випереджати та запобігати неплатоспроможності і неспроможності підприємства, а в стратегічному плані – забезпечувати підприємству впродовж тривалого часу таку конкурентну перевагу, яка дозволить виробити затребувану ринком продукцію і виручати достатні грошові кошти для оплати всіх його зобов'язань, що виникають при створенні продукції та її продажу [6].

Фінансове оздоровлення як частина антикризового управління базується на таких принципах [7]:

1. Рання діагностика кризових явищ у фінансовій діяльності підприємства. Враховуючи, що виникнення кризи на підприємстві несе загрозу самому існуванню підприємства та пов'язане з відчутними втратами капіталу його власників, можливість виникнення кризи повинна діагностуватися на самих ранніх стадіях з метою своєчасного використання можливостей її нейтралізації.

2. Терміновість реагування на кризові явища. Кожне кризове явище, що з'явилося, не лише має тенденцію до розширення з кожним новим господарським циклом, але й породжує нові супутні йому явища. Тому чим раніше будуть застосовані антикризові механізми, тим більшими можливостями відновлення володітиме підприємство.

3. Адекватність реагування підприємства на міру реальної загрози його фінансовій рівновазі. Використовувана система механізмів з нейтралізації загрози банкрутства переважно пов'язана з фінансовими витратами або втратами. При цьому рівень цих витрат і втрат має бути адекватний рівню загрози банкрутства підприємства. Інакше або не буде досягнутий очікуваний ефект (якщо дія механізмів недостатня), або підприємство нестиме невиправдано високі витрати (якщо дія механізму надмірна).

4. Повна реалізація внутрішніх можливостей виходу підприємства з кризового стану. У боротьбі із загрозою банкрутства підприємство повинно розраховувати виключно на внутрішні фінансові можливості.

Отже, заходи щодо фінансового оздоровлення вітчизняних підприємств, на думку автора, повинні полягати у:

- аналізі й оцінці виробничого потенціалу, виробничих програм, політики доходів та інвестицій;
- розробці концепції фінансового оздоровлення підприємства: фінансової, маркетингової, технічної, управлінської, інвестиційної тощо;
- розробці антикризової фінансової програми та відповідного плану заходів.

Антикризова фінансова програма та план антикризових заходів мають задовольняти такі вимоги:

- забезпечувати комплексне вирішення питань фінансового оздоровлення та відновлення економічного потенціалу підприємства;
- бути підпорядкованим стратегічним інтересам підприємства в цілому;
- бути привабливими для зовнішніх інвесторів і забезпечувати залучення достатніх обсягів фінансових ресурсів;
- установлювати кількісні, вимірні та підконтрольні цілі;
- містити рішення, що вирішують існуючі проблеми;
- конкретизувати завдання для структурних підрозділів;
- передбачати кількісні та якісні наслідки запропонованих заходів;
- містити конкретні терміни отримання запланованих результатів.

Відтак, необхідно зазначити, що для покращення фінансового стану підприємств у сучасних умовах господарювання та для правильного та ефективного впровадження заходів з фінансового оздоровлення необхідно розробляти нові фінансові стратегії, використовувати альтернативні види діяльності, впроваджувати виробничі програми, покращувати вже існуючі програми та прогресивні технології. Отже, фінансове оздоровлення є успішним, коли за допомогою зовнішніх і внутрішніх фінансових джерел, проведення організаційних та виробничо-технічних удосконалень підприємство виходить з кризи і забезпечує свою прибутковість та конкурентоспроможність у довгостроковому періоді. Проте при розробці санаційних заходів та пошуку джерел їх фінансування необхідно детально вивчити специфіку роботи підприємства, врахувати усі внутрішні та зовнішні чинники впливу на його діяльність. При визначенні можливих шляхів фінансування антикризових заходів на підприємстві слід визначати їхні доцільність і гнучкість при наявності впливу непередбачуваних чинників зовнішнього середовища.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мішина С. В.

Література: 1. Лизунова О. М., Вискребець О. В., Коновалова А. О. Управління проблемами покращення фінансового стану підприємства. *Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону.* 2011. № 2. С. 74–77.

2. Мішина С. В. Особливості науково-практичного застосування організаційно-економічного механізму управління фінансовими ресурсами промислових підприємств. *Економіка: проблеми теорії та практики: зб. наук. праць.* 2004. Том 2. Вип. 190. С. 516–521. **3.** Череп А. В., Романченко О. О. Визначення заходів для відновлення платоспроможності боржника. *Вісник Запорізького національного університету.* 2010. № 1(5). С. 213–219. **4.** Журавська А. Р. Теоретичні основи фінансового оздоровлення сільськогосподарських підприємств. *Вісник ЖНАЕУ.* 2014. Том 2. № 1–2 (43). С. 176–186. **5.** Канкиа Н. О. Процесс разработки стратегии финансового оздоровления предприятия. *Стратегии бизнеса.* 2014. № 2. С. 56–59. **6.** Алексеева Н. В. Оздоровление финансового положения предприятия как составная часть управления кризисними состояниями и банкротством. *Альманах современной науки и образования.* 2012. № 10. С. 15–17. **7.** Карпунь І. Н. Антикризові заходи на підприємстві: управління, стратегія, цілі та завдання: монографія. Львів: Магнолія-2006, 2008. 440 с.

УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМИ РИЗИКАМИ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 331.108

Філь А. О.

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

Анотація. *У статті розглянуто визначення змісту категорії «кадровий ризик», визначено його сутнісні характеристики (внутрішні та зовнішні загрози кадрової безпеки). Розкрито основні причини виникнення кадрових ризиків у сучасних умовах господарювання. Запропоновано заходи щодо усунення кадрових ризиків підприємств.*

Ключові слова: *ризик, кадрові ризики, управління персоналом, безпека підприємства, управління кадровими рисками.*

Аннотация. *В статье рассматривается определение содержания категории «кадровый риск», определены его сущностные характеристики (внутренние и внешние угрозы кадровой безопасности). Раскрыты основные причины возникновения кадровых рисков в современных условиях хозяйствования. Предложены меры по устранению кадровых рисков предприятий.*

Ключевые слова: *риск, кадровые риски, управление персоналом, безопасность предприятия, управление кадровыми рисками.*

Annotation. *The article considers the definition of the content of the category "personnel risk", it's essential characteristics (internal and external threats to personnel security) are defined. The main reasons for the emergence of personnel risks in the current conditions of management are disclosed. Measures are proposed to eliminate personnel risks of enterprises.*

Keywords: *risk, personnel risks, personnel management, enterprise safety, personnel risk management.*

Управління ризиком є невід'ємною частиною загального управління будь-яким підприємством. Серед усієї сукупності ризиків діяльності підприємства домінуючим є ризик діяльності персоналу, оскільки трудові ресурси є визначальними для результатів діяльності підприємства. Саме персонал визначає ризики прямих та опосередкованих втрат унаслідок неефективної побудови бізнес-процесів, процедур прийняття та реалізації управлінських рішень, непрогнозованих дій працівників у складних ситуаціях, реагування організації як цілого на невизначеність зовнішнього середовища. Тому управління ризиками, що пов'язані з персоналом, є актуальною проблемою та виступає істотним фактором поліпшення фінансових результатів діяльності підприємства.

Значний внесок у розвиток теорії кадрової безпеки, управління персоналом внесли такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як: О. В. Ареф'єва, С. В. Васильчак, Л. О. Горбачова [1], К. Н. Дорофєєв, В. М. Жуковська [2], А. Я. Кібанов,

© Філь А. О. , 2017

В. О. Кравченко [3], В. А. Красномовець [4], А. Е. Митрофанова [5], Г. В. Назарова, І. Б. Швець та інші. Огляд їхніх робіт демонструє наявність розбіжностей у визначенні поняття «кадровий ризик» і підходів до їх класифікації. На сьогодні можна констатувати, що наявність різних підходів до визначення та класифікації кадрових ризиків утруднює розробку ефективних інструментів ризик-менеджменту. Це обумовлює актуальність подальших досліджень у цій галузі.

Метою статті є аналіз і вдосконалення підходів до управління кадровим ризиком підприємств, враховуючи існуючий вітчизняний та світовий досвід управління кадровими ризиками.

Сучасний менеджмент розглядає персонал як критичний ресурс для функціонування бізнесу, тому ризики, пов'язані з персоналом, кадрові ризики займають центральне місце в загальній структурі ризиків організації.

Так, Л. О. Горбачова вважає, що кадровий ризик характеризується наявністю загроз із боку персоналу для підприємства, які можуть призвести до небезпеки [1].

В. М. Жуковська, Н. В. Серафим визначають кадрові ризики як імовірність втрат, пов'язаних із використанням трудових ресурсів на підприємстві, тобто ризик втрат, зумовлений недостатньою кваліфікацією працівників, їх низьким рівнем лояльності до підприємства, летальними випадками серед працівників, нестабільністю штату організації, можливими змінами трудового законодавства тощо [2].

Так само, як відносно визначення поняття «кадровий ризик», серед дослідників немає єдиного підходу до розуміння сутності управління кадровими ризиками. Більше того, цей процес має різні назви: управління ризиками, вплив на ризики, нейтралізація ризиків тощо. На думку А. Е. Митрофанової [5], управління кадровими ризиками – це процес, який починається на етапі розробки стратегії управління персоналом, що охоплює всю систему управління персоналом організації і включає визначення, оцінку та контроль усіх внутрішніх і зовнішніх факторів кадрових ризиків, зміни яких можуть негативно впливати на діяльність організації та персонал.

Процес управління кадровими ризиками в загальному вигляді наведено на рис. 1.

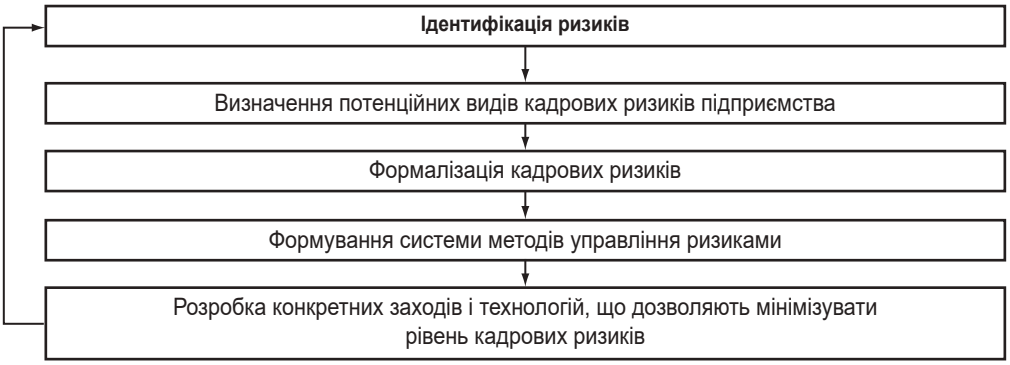

Рис. 1. **Процес управління кадровими ризиками підприємства**

У будь-якій методиці управління ризиками необхідно спочатку ідентифікувати ризики, тобто виявити їх складові. Для їх ідентифікації необхідно повністю розуміти ризики. Цей процес припускає виявлення ризиків, їх джерел, суб'єктів і об'єктів. При цьому виявлення починається з найвірогідніших ризиків і найнебезпечніших видів ризиків і поступово переходить до менш вірогідних і витратних ризиків. Суть етапу пошуку та ідентифікації кадрових ризиків якраз і полягає в отриманні чіткого уявлення про поточний профіль кадрового ризику для конкретного підприємства. Складність пошуку та ідентифікації кадрових ризиків пов'язана з тим, що досить складно вичленувати власне «кадрові ризики», оскільки вони тісно пов'язані з іншими ризиками, і система кадрового ризик-менеджменту може втратити своє призначення [1].

Більшість учених розрізняють два види загроз: зовнішні загрози – це негативні дії на організацію, які надходять ззовні (не залежать від свідомості й волі співробітників, які завдають ненавмисної шкоди конкретному підприємству); внутрішні загрози – це навмисні або необережні дії персоналу, що тягнуть за собою низку негативних наслідків для діяльності підприємства (табл. 1) [3].

Загальновідомо, що повністю уникнути втручання в негативні обставини ніколи не вдасться, адже завжди існує ризик загрози для підприємства. Але спробувати знизити відсоток ризику загроз можна, використовуючи чинники, що впливають на забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємства, а саме: найм, лояльність, контроль.

Найм як комплекс заходів безпеки при прийомі на роботу і прогнозування благонадійності, передбачає розгляд питань безпеки на таких етапах: пошуку кандидатів; процедури відбору; документального і юридичного забезпечення прийому на роботу; випробувального терміну; адаптації.

Таблиця 1

Негативні впливи на стан кадрової безпеки як функціональної складової економічної безпеки підприємства

№	Зовнішні загрози	Внутрішні загрози
1	Хедхантинг	Слабка система контролю при наймі на роботу
2	Тиски на персонал організації, що надходять ззовні	Слабка система контролю управління персоналом
3	Умови системи мотивації організації, що поступаються системі мотивації конкурентів	Неправильний розподіл ресурсів підприємства
4	Зовнішні залежності персоналу підприємства	Неефективна система мотивації
5	Надзвичайні ситуації (аварії, теракти тощо)	Недостатня кваліфікація персоналу
6	Відсутність корпоративної політики або вона «слабка»	Незадоволеність робочим середовищем

Лояльність – комплекс заходів щодо встановлення позитивних відносин працівників з роботодавцем. Питання лояльності персоналу набуває особливої актуальності, оскільки персонал розглядається як фактор конкурентоспроможності, а вірність працівників компанії – як конкурентна перевага. *Лояльність* – це емоційна прихильність до організації, рівень якої залежить від ступеня сприйнятливості персоналом зовнішніх (зарплата, пільги, робочі умови тощо) та внутрішніх (зміст виконуваної роботи, можливості професійного зростання, визнання і оцінка досягнень) стимулів, які пропонує роботодавець [3].

Контроль – система заходів щодо регламентів, обмежень, режимів, технологічних процесів, оціночних, контрольних та інших операцій, процедур безпеки. Контроль безпосередньо спрямований на ліквідацію можливостей заподіяння шкоди й відпрацьовується зазвичай службою безпеки або іншими підрозділами, але меншою мірою службою персоналу [4].

Узагальнюючи результати дослідження щодо управління кадровими ризиками в роботі з персоналом підприємства, можна зробити наступні висновки: на даному етапі кадрова безпека перебуває в активному розвитку. Від кадрової безпеки залежить те, наскільки впевненим може бути керівник у компетентності своїх працівників та у тому, що підприємство не зазнає небезпеки з вини персоналу. Процес захисту підприємства від небезпеки починається на етапі підбору працівників на існуючі вакансії. Результативність у системі кадрової безпеки залежить від чіткої і ефективної взаємодії підрозділів. Доцільним є проведення заходів з перевірки персоналу на етапі прийому на роботу, здійснення періодичного внутрішнього і зовнішнього аудиту діяльності персоналу та дотримання низки вимог у випадку звільнення персоналу. Якісна перевірка кандидатів, правильне формулювання питань анкет і тестів під час прийому на роботу знизить імовірність зловживань з боку останніх.

Отже, автором було визначено процес управління кадровими ризиками підприємства та визначено чинники, що впливають на забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємства. В перспективі подальші дослідження автора щодо кадрової безпеки організацій будуть спрямовані на формування механізму моніторингу кадрових ризиків та системного управління кадровою безпекою.

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

Література: 1. Горбачова Л. О. Управління кадровими ризиками в умовах ринку. *Україна: аспекти праці.* 2014. № 8. С. 37–42. **2.** Жуковська В. М., Серафим Н. В. Теоретичні аспекти дослідження кадрових ризиків на підприємстві. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування.* 2009. № 4. С. 112–118. **3.** Кравченко В. О. Кадрові ризики в системі управління персоналом організації. *Економіка і фінанси.* 2016. № 3. С. 15–23. **4.** Красномовець В. А. Методи забезпечення кадрової безпеки підприємства. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування.* 2012. № 3 (59). С. 138–143. **5.** Митрофанова А. Е. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации: автореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.05. М., 2013.

ВПЛИВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ НА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

УДК 331.5

Фролова Г. О.

Студент 3 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *У статті розглянуто вплив глобалізації світової економіки на соціально-трудові відношення. Аналізується стан соціально-трудових відносин в сучасній Україні. Запропоновано заходи для запобігання негативних наслідків впливу глобалізації на соціально-трудові відношення.*

Ключові слова: *глобалізація, наслідки глобалізації, світова економіка, соціально-трудові відношення, ринок праці, зайнятість.*

Аннотация. *В статье рассмотрено влияние глобализации мировой экономики на социально-трудовые отношения. Анализируется состояние социально-трудовых отношений в современной Украине. Предложены меры для предотвращения негативных последствий влияния глобализации на социально-трудовые отношения.*

Ключевые слова: *глобализация, последствия глобализации, мировая экономика, социально-трудовые отношения, рынок труда, занятость.*

Annotation. *The article considers the influence of the globalization of the world economy on social and labor relations. The state of social and labor relations in modern Ukraine is analyzed. Measures are proposed to prevent the negative consequences of the impact of globalization on social and labor relations.*

Keywords: *globalization, the consequences of globalization, the world economy, social and labor relations, labor market, employment.*

В сучасних умовах під впливом нових тенденцій змінюються глобалізаційні процеси, які відображають якісно новий рівень еволюційного розвитку світової економіки.

Глобалізація долає економічні бар'єри, сприяє зростанню торгових об'єднань, а закриті раніше сектори економіки робить доступними для міжнародної конкуренції. В умовах глобалізації світового економічного простору розвиток науки та сучасних технологій, інформатизації суспільства поступово перетворюється у вирішальні чинники економічного зростання. В таких умовах актуалізується проблема визначення тенденцій розвитку соціально-трудових відносин.

Дослідження окремих питань, пов'язаних із ринком праці, та впливу глобалізації на соціально-трудові відношення займалися видатні вчені, зокрема А. М. Колот, С. Бандура, О. Грішнова, Л. Лісогор, В. Новицький та інші. Слід зауважити, що в роботах цих учених пріоритетним є аналіз впливу глобалізації на різні сторони функціонування національних економічний систем, зокрема і на соціально-трудові відношення. Проте на сьогодні проблеми ринку праці все ще залишаються актуальними і саме тому потребують наукового і систематизованого підходу до їх вивчення.

Метою статті є визначення особливостей впливу глобалізації на розвиток соціально-трудових відношень.

Глобалізація являє собою зміну структури світової економічної системи як сукупності національних економік, що забезпечує їх включення в світовий ринок за рахунок розвитку процесів транснаціоналізації та регіоналізації. Серед основних причин, що сприяють розвитку глобалізації, слід виокремити наступні [1]:

– концентрацію і централізацію капіталу, що супроводжується зростанням великих корпорацій і фінансово-промислових груп, діяльність яких виходить за рамки національних кордонів;

– розвиток науково-технічного прогресу, що забезпечив скорочення транспортних, виробничих і комунікаційних витрат і створення сучасних засобів зв'язку;

– лібералізацію світової торгівлі, відмову від регулювання ринків товарів і капіталу, що сприяли інтернаціоналізації економічної діяльності.

На даний час глобалізація розвивається за трьома основними напрямками:

1) світовий торговельний оборот товарів і послуг, а також технологій і об'єктів інтелектуальної власності;
2) світовий оборот факторів виробництва (прямі виробничі інвестиції, робоча сила);
3) світовий оборот капіталу (валюта, кредитні ресурси, цінні папери та похідні фінансові інструменти) [2].

© Фролова Г. О., 2017

В цей обіг включено і ринок праці, який як елемент світової економіки зазнає значних змін під впливом глобалізаційних процесів, що знаходить прояв у виникненні ряду нових тенденцій, які визначають його розвиток.

Процеси глобалізації докорінно змінили модель зайнятості, в якій гарантовані найманому працівнику права по збереженню робочого місця і соціальної підтримки все частіше заміщуються роботою на тимчасовій основі і без гарантій. В силу чого нові кадрові технології, засновані на використанні тимчасового і залученого праці, забезпечують компаніям скорочення витрат і зростання продуктивності праці. Такій моделі стала відповідати і кадрова політика, побудована на спрощенні процедур найму і звільнення працівників, оперативній зміні кількісного та кадрового складу, оптимізації пошуку співробітників необхідної кваліфікації [3].

Негативний вплив глобалізації виявляється і в поглибленні існуючої нерівності у сфері продуктивності праці, доходів, матеріального добробуту, що перешкоджає зростанню можливостей у соціально-трудових відносинах, спричинених вивільненням трудових ресурсів.

Неоднозначним є вплив процесів глобалізації на стан у сфері доходів працюючих. Останнім часом відбувається збільшення прибутковості найбільших міжнародних корпорацій та поляризація у рівні доходів вищої управлінської ланки і пересічних працівників цих компаній. Інтенсифікація процесів глобалізації негативно впливає і на соціально-трудову сферу – все більш випадків спроб роботодавців знижувати заробітну плату і скорочувати витрати на покращення умов праці з метою підвищення конкурентоспроможності продукції [4]. Це не може не відбитися негативно на зайнятості. Серйозною проблемою стає «інтелектуальна міграція». Відтік якісного людського капіталу спричиняє величезні збитки для держави і зменшує перспективи розвитку економіки. Тобто інтелектуальний потенціал країни починає працювати на інші держави [5].

Не оминув вплив глобалізації і демографічні процеси, що передусім спостерігається у перерозподілі робочої сили між окремими країнами і континентами та спричиняє постійне зростання міграційних потоків з менш розвинених регіонів світу в більш розвинені. Для країн з перехідною економікою, зокрема України, ця проблема є дуже актуальною, адже значна кількість активних трудових ресурсів країни вимушена щорічно виїжджати для роботи за кордоном, що посилює демографічну кризу та знижує ефективність функціонування ринку праці України.

Ще однією проблемою, безпосередньо пов'язаною з впливом процесу глобалізації, є переважання серед іммігрантів до розвинених країн низькокваліфікованих працівників.

Значний вплив економічна глобалізація здійснює на галузеву структуру зайнятості в Україні, посилює безробіття, вимагає значних коштів на перекваліфікацію вивільнених працівників, на велику за обсягом виплату соціальної допомоги, дає поштовх до еміграції переважно висококваліфікованих молодих і середнього віку робітників та спеціалістів з великим практичним досвідом [6].

Державна політика щодо врегулювання соціально-трудових відносин і зайнятості має включати: політику в галузі праці та соціально-трудових відносин; політику доходів населення; політику зайнятості; міграційну політику; житлову політику; політику в соціальній сфері; демографічну та екологічну політики. Головною метою такої політики є підвищення рівня якості життя громадян на основі стимулювання трудової активності населення, надання кожному працездатному можливості власною працею забезпечувати добробут сім'ї, формувати заощадження і їхнє ефективне інвестування.

Враховуючи вплив глобалізаційних процесів на соціально-трудові відносини в Україні, реформування державної політики зайнятості повинно включати наступні напрями:

– проведення зваженої міграційної політики. Для підтримки стабільності національної економіки відповідно до світових квот число мігрантів не повинно перевищувати 0,1 % від чисельності населення країни. За таких умов розробка політики регулювання міграції повинна забезпечувати захист національних інтересів України як із експорту, так і з імпорту праці. Корисним буде використання міжнародного досвіду регулювання трудової міграції;

– для запобігання впливу новітніх технологій на зменшення чисельності працюючих і насамперед робітників необхідно в першу чергу підвищувати рівень освіти, тобто збільшувати інвестування в людський капітал на всіх рівнях;

– необхідно звернути увагу на навчальний процес у закладах вищої освіти. Він має бути більш гнучким, стимулювати професійну мобільність молоді і орієнтуватися не лише на запити споживачів освітніх послуг, але й формувати перспективний попит, здійснюючи профорієнтаційні заходи, спрямовані на молодь;

– існує необхідність збереження сильних позицій держави у виробленні та реалізації політики зайнятості, забезпечення інтеграції останньої в загальну економічну політику;

– потрібно врахувати тенденції щодо формування політики зайнятості в країнах з розвиненою ринковою економікою та взяти за основу всієї соціальної політики «соціальна політику, орієнтовану на вирішення проблем зайнятості»;

– необхідно оптимізувати параметри ринку праці за умови поєднання важелів державного і договірного регулювання на принципах соціального партнерства;

– найефективнішими слід визнати заходи, що становлять зміст активної політики на ринку праці та спрямовані на попередження значних масштабів безробіття, стимулювання сукупного попиту на робочу силу, якнайшвидше повернення незайнятих до складу функціонуючої робочої сили;

– потрібно реформувати систему соціального захисту безробітних, яка має спонукати їх до активного пошуку нового робочого місця.

Отже, найбільш актуальними та необхідними для України є кроки щодо збереження і посилення позицій у виробленні та реалізації активної державної політики зайнятості та найефективніших заходів щодо врегулювання соціально-трудових відносин та упередження значних масштабів безробіття, якого може бути досягнуто переважно за рахунок створення нових, економічно доцільних робочих місць і раціонального використання діючих. При цьому отримання та збереження оптимального балансу між економічною ефективністю та забезпеченням основних трудових прав і гарантій робітників, їхнім соціальним захистом, підтримкою рівноваги між гнучкістю та гарантіями зайнятості буде гарантією успіху державно політики зайнятості в умовах глобалізації економіки.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Пилипенко С. М.

Література: 1. Акулов М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. та ін. Економіка праці і соціально трудові відносини: навч. посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2012. 328 с. **2.** Колот А. М., Грішнова О. А., Герасименко О. О. та ін. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник/за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. Київ: КНЕУ, 2009. 711 с. **3.** Лук'яненко Д. Г. Стратегії економічного розвитку в умовах глобалізації: монографія/за ред. д-ра екон. наук, проф. Д. Г. Лук'яненка. Київ: КНЕУ, 2001. 538 с. **4.** Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості. URL: https://javalibre.com.ua/java-book/book/2908506. **5.** Державна служба статистики: офіц. сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua. 6. Міжнародна економіка. URL: http://subject.com.ua/economic/dahno/15.html.

АМОРТИЗАЦІЙНІ ВІДРАХУВАННЯ ЯК ДЖЕРЕЛО ВІДТВОРЕННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ

УДК 657.425

Харківська К. О.

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто роль і сутність амортизації та амортизаційної політики. Виявлено особливості існуючих джерел і підходів до оновлення основних засобів підприємств. Визначено взаємозв'язки та встановлено вплив амортизаційної політики на ефективність оновлення основних засобів підприємств.*

Ключові слова: *амортизаційні відрахування, амортизаційна політика, амортизація, знос, основні засоби, ефективність.*

Аннотация. *Рассмотрены роль и сущность амортизации и амортизационной политики. Выявлены особенности существующих источников и подходов к обновлению основных средств предприятий. Определены взаимосвязи и установлено влияние амортизационной политики на эффективность обновления основных средств предприятий.*

Ключевые слова: *амортизационные отчисления, амортизационная политика, амортизация, износ, основные средства, эффективность.*

© Харківська К. О., 2017

Annotation. *The role and essence of depreciation and amortization policy are considered. The features of existing sources and approaches to renewal of fixed assets of enterprises are revealed. The interrelations have been determined and the effect of the depreciation policy on the efficiency of updating fixed assets of enterprises has been established.*

Keywords: *depreciation, amortization policy, depreciation, depreciation, fixed assets, efficiency.*

Виходячи з сучасних уявлень про підприємство виробничої сфери та враховуючи відносну стабільність потреб ринку у виробленій продукції, кожне підприємство має можливості виготовляти необхідну кількість продукції залежно від свого наукового, технічного, технологічного рівня виробництва та потужності, тобто від рівня розвитку власної техніко-технологічної бази. Тому в контексті сучасних економічних і політичних процесів важливе місце посідає активізація відтворення основних засобів, зокрема забезпечення ефективної реновації – своєчасного й повноцінного відшкодування та оновлення частин основних засобів на новій техніко-технологічній основі. Від вирішення проблеми відтворення і підвищення ефективності використання основних засобів залежить фінансовий стан підприємства та конкурентоспроможність його продукції на ринку.

Тематика ефективного відтворення основних засобів за допомогою амортизації широко представлена в працях як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників. Зокрема, вагому цінність представляють праці Г. В. Астапової [2], З. М. Борисенко [1], Н. Довгопола, М. Нестеренко [4], Є. В. Жердєва [3] та інших.

Метою дослідження є визначення взаємозв'язків і встановлення впливу амортизаційної політики на ефективність оновлення основних засобів підприємства в умовах сучасної економіки.

Основні засоби праці – це матеріально-речові цінності, які використовуються (у виробництві або в невиробничій сфері) як засоби праці протягом тривалого періоду. В процесі виробничої діяльності загальна вартість основних засобів з одного боку поступово зменшується на суму зносу (амортизації), а також вибуття об'єктів цілком фізично зношених або за непридатністю з інших причин, а з іншого – збільшується на вартість здійснюваних капітальних вкладень, а також на вартість витрат на поточний, середній і капітальний ремонт, якщо вони не фінансуються за рахунок витрат на виробництво.

Отже, аналізуючи вищесказане, можна стверджувати, що відтворення основних засобів постає процесом постійного та неперервного оновлення й заміщення основних засобів у зв'язку з їхнім фізичним і моральним зносом.

Під фізичним зносом мають на увазі втрату засобами праці своїх споживчих якостей, тобто техніко-виробничих властивостей. На темпи фізичного зносу впливають такі чинники [5]:

- умови експлуатації та зберігання основних засобів;
- інтенсивність використання – ступінь завантаження, режими та особливості технологічних процесів;
- ступінь захисту від впливу зовнішнього середовища;
- якість обладнання;
- кваліфікованість персоналу.

Фізичний знос можна частково відновити, зробивши ремонт, реконструюючи і модернізуючи основні засоби. Проте з часом витрати на ремонт не окупаються, стають марними.

Втім, безумовно, зменшення цінності капітальних благ може бути і не пов'язане з утратою ними споживчих якостей. У цьому випадку вводиться поняття морального зносу. Виокремлюють дві його форми. Моральний знос першого роду обумовлений зростанням ефективності виробництва капітальних благ. Його спричиняє поява аналогічних, але дешевших засобів праці. Моральний знос другого роду пов'язаний із появою нових виробничих засобів, що виконують схожі функції, але більш досконалих, продуктивних. В результаті цінність старих капітальних благ зменшується.

Слід зазначити, що необхідність оновлення основних виробничих засобів за ринкових відносин у більшості випадків визначається конкуренцією товаровиробників. Адже саме конкуренція спонукає підприємства здійснювати прискорений знос основних виробничих засобів з метою нагромадження фінансових ресурсів для наступного вкладення коштів у придбання більш прогресивного устаткування, запровадження нових технологій та іншого поліпшення основних виробничих засобів.

Відтворення основних засобів потребує наявності ресурсів, достатніх для покриття зносу та оновлення. Заходи щодо оновлення основних фондів фінансуються за рахунок амортизаційного фонду, фонду накопичення, а ремонтні роботи – за рахунок накладних експлуатаційних витрат. Основним джерелом відтворення основних засобів вважається амортизація, що є економічним механізмом поступового перенесення вартості основних засобів на готовий продукт та накопичення грошового фонду для заміни засобів праці [6].

Варто зазначити, що необхідною умовою відтворення основних фондів є насамперед розвиток і вдосконалення відтворювальної функції амортизації, для чого необхідно здійснювати переоцінку вартості основних засобів, які використовує підприємство та опрацювати питання оптимізації норми ставок амортизації.

Методичні основи регулювання оцінки майна закріплено Законом України «Про оцінку майна, майнових прав і професійну оціночну діяльність в Україні», а також у нормативно-правових актах з оцінки майна, що затверджені Кабінетом Міністрів України. Відповідно до П(С)БО 7, підприємство може переоцінювати об'єкт основних засобів, якщо залишкова вартість даного об'єкта суттєво відрізняється від його справедливої вартості на дату балансу, при цьому індекс переоцінки визначається поділом справедливої вартості об'єкта, який переоцінюється, на його залишкову вартість. Отже, стандартом в основу переоцінки об'єктів основних засобів покладено визначення їхньої ринкової вартості, тобто вартості, за якої можливе відчуження об'єкта оцінки на ринку аналогічного майна на дату оцінки за угодою, укладеною між покупцем і продавцем.

Наразі не можна заперечувати, що амортизація є однією з форм регулювання фінансово-господарської діяльності суб'єктів господарювання для подальшого відновлення основних фондів. За суттю, це – частина доходів, відкладена для інвестиційних цілей, а окрім цього, амортизація виступає і як інструмент податкової політики, оскільки амортизаційні відрахування враховуються при обчисленні податку на майно і податку на прибуток організації, і їхня величина безпосередньо впливає на величину податкових вилучень, отже, всі ці показники перебувають у тісній єдності і взаємозв'язку.

Успішна реалізація процесів відтворення основних засобів значною мірою залежить від напрямів і методів амортизаційної політики, що безпосередньо впливає на формування економічних умов відтворення коштів праці.

Відповідно до Господарського кодексу України, амортизаційна політика має спрямовуватись на створення суб'єктами господарювання найсприятливіших і рівноцінних умов забезпечення процесу простого відтворення основних засобів переважно на якісно новій технологічній основі [7].

У сучасній економіці існує безліч методів нарахування амортизації. Серед них виокремлюють групу методів прискореного списання, яка включає метод зменшення залишку, метод подвійної регресії. Останній передбачає списання початкової вартості основних засобів за подвоєною нормою амортизації від балансової вартості [8].

Стимулююча роль амортизації істотно зростає із застосуванням методів прискореної амортизації основних засобів. Методи прискореної амортизації – нарахування зносу основного засобу із застосуванням до норми амортизаційних відрахувань підвищувального коефіцієнта. Вони дозволяють у перші роки роботи списувати великі суми в рамках амортизаційних відрахувань, що дозволяє зменшити базу оподаткування, а це в свою чергу надає підприємству можливість заощадити певну частину грошових коштів. Останнє особливо важливо для підприємств, які нещодавно розпочали свою діяльність. Окрім того, прискорена амортизація дозволяє дуже швидко відновлювати кошти, витрачені на придбання основних засобів, і купувати нові, більш сучасні і високопродуктивні. Цей факт особливо важливий останнім часом, коли науково-технічний прогрес все швидше приносить у наше життя нове обладнання та високоефективні технології.

Відтак, результати досліджень показали, що одним із основних внутрішніх джерел формування основних фондів є амортизація, а також розкрили роль амортизаційних відрахувань на підприємствах у сучасних умовах. А отже, саме розвиток і вдосконалення методів і принципів відтворювання амортизації впливає на ефективність оновлення основних засобів підприємства.

Науковий керівник – докт. екон. наук, професор Фесенко І. А.

Література: 1. Борисенко З. Н. Амортизационная политика. Киев: Наукова думка, 2006. 135 с. **2.** Астапова Г. В., Пілецька С. Т. Неоінституціональні підходи щодо відтворення основних фондів підприємств. *Вісник СумДУ. Серія: Економіка.* 2011. № 1. С. 113–119. **3.** Жердєв Є. В. Методичні засади формування амортизаційної політики на підприємствах. *Облік і фінанси АПК.* 2011. № 1. С. 78–81. **4.** Довгопол Н., Нестеренко М. Амортизация: предметная сущность и степень влияния на воспроизводство основных средств. *Бухгалтерский учет и аудит.* 2010. № 12. С. 3–13. **5.** Болховітінова Ю. А. Амортизація як елемент розрахунку зведеного балансу фінансових ресурсів (методологія прогнозних обчислень). *Економіка і прогнозування:* наук.-аналітич. журнал. 2005. № 1. С. 34–36. **6.** Асмолова Г. Механізм регулювання відтворення основних засобів підприємства. *Економіст.* 2008. № 7. С. 165. **7.** Господарський кодекс України. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/436-15/. **8.** Рєпіна І. Ключові елементи формування амортизаційної політики підприємства. *Ринок цінних паперів України.* 2011. № 9–10. С. 67–73.

РОЛЬ КРЕАТИВНОЇ ЕКОНОМІКИ У СУЧАСНОМУ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩІ

УДК 331.5

Харченко Ю. А.

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

Анотація. *В даній статті проаналізовано поняття «підприємство», «інновації», «творчість»; розкрито їх взаємозв'язок; розглянуто чинники, які впливають на розвиток креативних підходів у сучасному бізнес-середовищі.*

Ключові слова: *креативність, креативний менеджмент, економіка, підприємство, метод, мистецтво, творчість, потенціал.*

Аннотация. *В данной статье проанализированы понятия «предприятие», «инновации», «творчество»; раскрыта их взаимосвязь; рассмотрены факторы, влияющие на развитие креативных подходов в современном бизнес-пространстве.*

Ключевые слова: *креативность, креативний менеджмент, экономика, предприятие, метод, искусство, творчество, потенциал.*

Annotation. *In this article, the concepts of "enterprise", "innovation", "creativity" are analyzed; their interrelation is revealed; the factors influencing development of creative approaches in modern business space are considered.*

Keywords: *creativity, creative management, economics, enterprise, method, art, creativity, potential.*

Сучасний розвиток бізнесу базується на поєднанні підприємництва і творчості, що глибоко перетинаються в межах будь-якої господарської діяльності. Провідну роль у діяльності приватного бізнесу відіграє інтрапренерство (внутрішнє підприємництво), що базується на ініціативності та креативності працівників компанії з метою поліпшення ефективності ведення бізнесу. У даній статті проаналізовано необхідність виникнення креативних ідей та мистецьких рішень у бізнес-просторі для оптимального розвитку підприємницької діяльності. Крім того, розглянуто процес виникнення творчих ідей та інноваційних засад щодо можливості створення, проведення і вдосконалення сучасних бізнес-процесів. Поклали початок та досліджували креативну економіку як галузь економічної науки такі видатні вчені, як Р. Флорід та Ч. Лендрі. В рамках дослідження креативної економіки формуються нові економічні моделі, способи соціальних стосунків, культурні парадигми [1].

Поняття «креативна економіка» було введено в широкий обіг журналом «Business Week» у серпні 2000 р. Світовим лідером у цій галузі визнано Великобританію, бо саме британці розробили та розробляють правову базу, стратегічні та політичні засади для розвитку національної економіки через економічну, культурну та соціальну взаємодію [3].

Особливої уваги заслуговує той факт, що основами розвитку креативної економіки є технологія, талант і толерантність, а ядром суспільства є креативний клас, представники творчих професій.

Наразі пануючі в Україні стандартні підходи до економіки унеможливлюють позитивний вплив та інноваційне бачення креативної економіки. За даними доповіді ООН «Культура та розвиток», частка творчих галузей економіки складає понад 3,4 % у структурі світового валового внутрішнього продукту, або приблизно $1,6 трлн, що майже удвічі перевищує розрахунковий обсяг надходжень від міжнародного туризму.

Креативна економіка є одним із секторів глобальної економіки, що розвиваються найдинамічніше. Світові темпи його зростання складають 4,3–17,6 % (у країнах Близького Сходу — 17,6 %, Африки — 13,9 %, Південної Америки —11,9 %, Азії — 9,7 %, Океанії — 6,9 %, Північної і Центральної Америки — 4,3 %) [5].

У сучасному світі підприємництво і творчість – дві рівноцінні категорії, що суттєво перетинаються у бізнес-просторі та глибоко пов'язані між собою. Місце творчості у підприємницькій діяльності є досить цікавим питанням. Якщо зібрати разом кілька креативних особистостей, то отримаємо велику кількість надзвичайних, але марних ідей. Розглянемо взаємозв'язок таких понять сучасного світу, як «підприємництво», «інновації» та «творчість». Звичайно, слово «підприємництво» асоціюється з поняттям «володіння». Це вповні відповідає справжній сутності, оскільки саме власнику-підприємцю належать всі права, пов'язані з напрямком його діяльності. У межах організації приватного бізнесу помітну роль відіграє внутрішнє підприємництво, інакше кажучи, інтрапренерство. Останнє є діяльністю працівників підприємства, що базується на їх ініціативності та активності і відбувається у межах певної організації з метою підвищення ефективності роботи компанії, максимізації прибутку та задоволення потреб

© Харченко Ю. А., 2017

робітників-активістів (інтрапренерів). Саме інтрапренерство надає змогу розглядати менеджерів підприємства як творчих суб'єктів підприємництва. Інноваційну діяльність компанії може бути представлено революційними нововведеннями, що приводять до незворотних змін існуючого порядку речей у світовому масштабі. Важливим моментом є диференціація інновацій на соціально-економічні, управлінсько-організаційні та суто технологічні [5].

У зв'язку з цим, до найважливіших галузей нововведень відносять такі: товари та послуги; технології виробництва; організація та методологія роботи; способи доставки товарів чи послуг; засоби інформування клієнта щодо продукції; механізми управління відносинами всередині підприємства, що потребують динамічної творчості. У 1983 р. було сформовано теорію творчості, яка стосується окремих особистостей та компаній. З часом вона еволюціонувала, але основні складові залишились незмінними. Згідно з цією теорією, творчість потребує поєднання таких складових:

1) внутрішньої мотивації;

2) високого рівня галузевих знань;

3) майстерності у використанні креативного мислення;

4) наявності середовища з високим рівнем творчого підгрунтя.

Отже, підприємець, користуючись творчістю як ресурсом, запроваджує інновації з метою підвищення ефективності бізнес-діяльності [4].

Сучасний ринок товарів і послуг характеризується динамікою, нові ідеї в підприємництві займають головні позиції, моделі бізнесу стають більш дорожчими та ризиковими. Провідними тенденціями бізнесу, які сприяють його успішності, є пошук оригінальних ідей, нестандартних рішень у звичайних ситуаціях, а також креативного підходу ведення власної справи, що здатний «паралізувати» конкурентів та вивести їх із ринкової гри. Творчість – це завжди унікальність і неповторність. При розумному застосуванні у бізнесі вона є суттєвим фактором, що спрацьовує на користь діяльності компанії. Найчастіше (у якості психологічної моделі) творчість асоціюється з мистецтвом – музикою, живописом, архітектурою, але у підприємництві вона переважно відображає дослідження у сфері маркетингу, реклами та менеджменту. Креативність у сфері бізнесу – це напрямок мислення, за допомогою якого визначається напрямок вирішення проблеми, відбуваються певні вдосконалення (наприклад, якості товарів або послуг). Творчість у бізнесі визначається як здатність підприємця динамічно вирішувати поставлені завдання на запропоновані часом проблеми: підприємець – творець, а його бізнес – засіб реалізації ідей. В людині з народження закладено неймовірну творчу силу, яка частково втрачається протягом життя.

Креативність пропонує народження та постійне вдосконалення вибухових ідей. Вона є внутрішньою свободою у вираженні власних думок, мрій, фантазій і бажань. Випадкова фраза, раптовий образ, навіть звичайна дія в окремому місці у певний час можуть стати неочікуваним народженням нової творчої ідеї, сприяти появі нестандартного успішного бізнес-рішення. Сучасний компетентний підприємець має внутрішній творчій потенціал і модель подальшого розвитку бізнесу. При цьому інколи домінують інтуїція або логіка, інколи – розрахунок або уява. Активний інноваційний пошук з метою вдосконалення бізнес-процесу та виявлення нових видів діяльності – це справжня творчість для підприємця. Пошук вирішення проблеми – це найкоротший шлях до успіху. На це здатна тільки мотивована людина, яка керується любов'ю до власної справи та цікавістю до життя в цілому, що є вкрай необхідним для творчості й у бізнесі. Бізнесмен орієнтується на споживача, прагне зрозуміти, вирішити його потреби – створює цінність саме для нього. Успіх підприємницької творчості – у народженні нової цікавої ідеї, в її реалізації та перетворенні у прибуткову діяльність.

Отже, основні зміни регулювання культури та її розвитку в суспільстві під час підприємницької діяльності пов'язані з розростанням нової системи продажу товарів, послуг, ідей на основі творчого підходу, креативності. Це впливає на загальну свідомість і поведінку в культурному просторі бізнесу: формуються діючі духовні та матеріальні запити, орієнтовані на смаки різних соціальних прошарків. Товари стають засобом задоволення не тільки матеріальних потреб, але і духовних бажань, що потребує залучення до сфери внутрішнього гармонійного життя, а не зводиться лише до рівня комфорту чи стилю. Це досягається використанням образів, мотивів або сюжетів «високої культури». Широке розповсюдження копій витворів мистецтва, сувенірів, туризму до центрів світової культури, стилізація та естетичне подання нових товарів, ідей, послуг, рекламної індустрії стають нормою у формуванні культури підприємницької діяльності.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Сотнікова Ю. В.

Література: 1. Ареф'єва О. В., Литовченко О. Ю. Кадрова складова в системі економічної машинобудівних підприємств. *Актуальні проблеми економіки.* 2008. № 11. С. 95–100. **2.** Балабанова Л. В., Стельмашенко О. В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки: монографія. Донецьк: ДонНУЕТ, 2010.

238 с. **3.** Бібліотека з культурології. URL: http://www.countries.ru/library/. **4.** Назарова Г. В. Корпоративне управління: навч. посіб. Харків: Еспада, 2003. **5.** Останні міжнародні новини. URL: ua.euronews.com.

ЕВОЛЮЦІЯ СТАНОВЛЕННЯ ПОНЯТТЯ «КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПРОДУКЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА»

УДК 339.13

Хівренко Т. А.

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

Анотація. *У статті досліджується еволюція поглядів економістів на сутність поняття конкурентоспроможності продукції підприємства. Для визначення економічного змісту поняття «конкурентоспроможність продукції» на основі аналізу наукової літератури розглядаються три підходи. Аналізуючи різні підходи до трактування поняття конкурентоспроможності продукції підприємства, автор робить певні висновки, які є основою для уточнення поняття «конкурентоспроможність продукції підприємства».*

Ключові слова: *конкурентоспроможність, якість продукції, конкурентоспроможність продукції.*

Аннотация. *В статье исследуется эволюция взглядов экономистов на сущность понятия конкурентоспособности продукции предприятия. Для определения экономического содержания понятия «конкурентоспособность продукции» на основе анализа научной литературы рассматриваются три подхода. Анализируя различные подходы к трактовке понятия конкурентоспособности продукции предприятия, автор делает определенные выводы, которые являются основой для уточнения понятия «конкурентоспособность продукции предприятия».*

Ключевые слова: *конкурентоспособность, качество продукции, конкурентоспособность продукции.*

Annotation. *The article explores the evolution of economists' views on the essence of the concept of competitiveness of enterprise products. To determine the economic content of the concept of "product competitiveness" on the basis of the analysis of the scientific literature, three approaches are considered. Analyzing various approaches to the interpretation of the concept of competitiveness of enterprise products, the author makes certain conclusions that are the basis for clarifying the concept of "competitiveness of enterprise products".*

Keywords: *competitiveness, product quality, product competitiveness.*

Дослідження конкурентоспроможності продукції підприємства є однією з найважливіших складових маркетингових досліджень, що створюють основу для побудови стратегії й тактики операційної діяльності та реалізації продукції на конкретному сегменті ринку. Для розвитку ринкових відносин забезпечення необхідного рівня конкурентоспроможності продукції та послуг має бути стратегічним напрямком діяльності будь-якого підприємства. Підвищення конкурентоспроможності продукції значною мірою визначає виживання підприємства в умовах ринку, прискорення темпів технічного прогресу, впровадження інновацій, зростання ефективності виробництва та результативності діяльності підприємства. Актуальність дослідження конкурентоспроможності продукції буде незмінною, доки на ринку товарів і послуг будуть фігурувати різні підприємства-виробники, що змагаються за увагу споживача до свого товару, що є основою їхньої успішності, зростання і процвітання.

Метою статті є дослідження еволюції становлення поняття «конкурентоспроможність продукції підприємства».

Існує безліч дефініцій і трактувань конкурентоспроможності продукції (товару), що пов'язано переважно із тим, що проблема конкурентоспроможності продукції сьогодні вивчена багатьма вітчизняними і зарубіжними

© ХівренкоТ. А., 2017

вченими, економістами та дослідниками. У літературі, присвяченій даній проблемі, існують три підходи до визначення конкурентоспроможності продукції [3, 5, 9, 11]. Перший виходить із того, що конкурентоспроможність є елементом ринкового механізму, який забезпечує рівновагу попиту і пропозиції. Ця позиція характерна для класичної економічної теорії. Другий підхід розглядає конкурентоспроможність як критерій, згідно з яким визначається тип галузевого ринку, він ґрунтується на сучасній теорії морфології ринку. Третій підхід розглядає конкурентоспроможність як змагання на ринку. Такий підхід найчастіше використовується у вітчизняній літературі.

Класична економічна теорія конкурентоспроможності ґрунтується на роботах А. Сміта і Д. Рікардо [7]. На думку А. Сміта, основою конкурентоспроможності є абсолютна перевага. Згідно з його концепцією, підприємство може виробляти конкурентоспроможну продукцію і експортувати її, якщо рівень витрат на її виробництво нижчий за рівень в інших країнах. Д. Рікардо, вдосконаливши це формулювання, створив концепцію порівняльної переваги, відповідно до якої, ринкові сили самостійно перерозподіляють ресурси підприємств туди, де вони можуть бути застосовані найефективніше. Сучасні варіанти теорії Д. Рікардо виходять з одного фактору – праці. Згідно з представниками цього напряму (Р. Дорнбуш, С. Фішер, П. Самуельсон), підприємства і країни розрізняються кількістю праці, яку необхідно витратити на виготовлення продукції [2, 10, 13].

Професор М. Портер у своїх роботах наголошує, що вся конкурентна стратегія підприємства зводиться до досягнення стратегічних (або конкурентних) переваг. Необхідно володіти такою конкурентною перевагою, яку можна використовувати негайно і якнайдовше. Її функція полягає в завоюванні міцних позицій на ринку і в забезпеченні доходів, що перевищують середньогалузевий рівень. Підприємства можуть обійти своїх конкурентів лише в тому випадку, якщо вони володіють міцною конкурентною перевагою.

Для пояснення причин, через які в одній країні умови дозволяють виробникам удосконалюватися і оновлюватися успішніше, ніж зарубіжним конкурентам, М. Портер запропонував національний «ромб» [9], який включає:

– рівень розвитку за такими факторами виробництва, як наявність кваліфікованої робочої сили або інфраструктури, необхідними для ведення конкурентної боротьби в даній галузі;

– стан попиту, а саме: характер попиту на внутрішньому ринку для галузевого продукту або послуг;

– наявність і рівень розвитку споріднених і підтримуючих галузей;

– стійкість стратегій, структур і суперництва з погляду існування умов для створення, організації і управління підприємствами, а також характер внутрішньої конкуренції.

Ці фактори обумовлюють формування середовища, в якому підприємства починають своє існування і отримують досвід конкурентної боротьби.

До 80-х рр. XX ст. дослідження конкурентоспроможності продукції у вітчизняній науці проводилися переважно в галузі створення комплексних систем управління якістю продукції (КСУЯП), систем соціально-економічного забезпечення якості продукції з урахуванням споживчих вартостей та інтеграції управління якістю продукції, включаючи управління макроекономікою [4, 6, 12]. Але наразі некоректно ототожнювати такі поняття, як «конкурентоспроможність» і «якість». Згідно із стандартами Міжнародної організації по стандартизації ІСО серії 9000, «якість – це сукупність властивостей об'єкту, що відносяться до його здатності задовольняти встановлені або передбачувані потреби» [1, с. 351]. На відміну від поняття якості, конкурентоспроможність продукції визначається сукупністю лише тих конкретних властивостей, які є важливими для даного покупця і забезпечують задоволення його потреб. Інші характеристики до уваги не беруться. Більш того, продукція, що має вищий рівень якості, може бути менш конкурентоспроможною, якщо значно підвищити її вартість за рахунок додавання продукції нових властивостей, що не представляють істотного інтересу для основної групи її споживачів. З іншого боку, при незмінності рівня якості продукції її конкурентоспроможність може змінюватися в широких межах, реагуючи на зміну кон'юнктури, дії конкурентів, коливання цін, на дію реклами і на прояв інших, зовнішніх відносно даної продукції факторів. Якість є основною складовою конкурентоспроможності продукції, зумовлюючи її рівень, але не може бути єдиною. Виходячи з вищесказаного, можна дійти висновку, що поняття «конкурентоспроможність продукції» ширше за поняття «якість продукції».

Аналізуючи різні підходи до трактування поняття конкурентоспроможності продукції підприємства, можна зробити такі висновки:

– зміни у властивостях продукції часто не викликають такого ж інтересу для споживача, як для виробника, і в більшості випадків можна стверджувати, що споживача не цікавлять умови проектування, виробництва і транспортування товару до виходу його на ринок, а безпосередню цінність являють лише споживчі властивості;

– для оцінки конкурентоспроможності вкрай важливо порівнювати характеристики досліджуваного виробу і конкуруючого виробу з характеристиками, що є значущими для покупців, після чого порівняти отримані результати;

– порівняння об'єктів з позицій конкурентоспроможності передбачає порівняння однорідних і неоднорідних зразків, що мають різні технології виготовлення і навіть принципи функціонування, проте здатних по-різному задовольняти ті ж самі потреби покупця;

– конкурентоспроможність продукції визначається в процесі збуту, тобто залежить від реакції покупця;

– конкурентоспроможність визначається привабливістю продукції для клієнта, а не просто відмінними характеристиками товару.

Представлені висновки є підґрунтям для уточнення поняття «конкурентоспроможність продукції підприємства» відповідно до сучасного розвитку теорії та практики конкурентоспроможності.

Науковий керівник – докт. екон. наук, професор Салун М. М.

Література: 1. Гриньова В. М., Салун М. М. Організація виробництва: підручник. Київ: Знання, 2009. 582 с. **2.** Дорнбуш Р., Фишер С. Макроэкономика/пер.с англ. М.: Инфра-М, 1997. 784 с. **3.** Захарченко С. В. Конкуренція як категорія економічної теорії та конкурент-менеджменту // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету/голов. ред. Ю. Г. Лега. Черкаси: ЧДТУ, 2009. Ч. 2. Вип. 23. С. 49–53. **4.** Земцов А. А. Экономические проблемы управления качеством промышленной продукции. Томск: Изд-во ТГУ, 1983. 147 с. **5.** Иванченкова Л. В. Категория конкурентоспособности как объект исследований в современной теории конкуренции. *Науковий вісник Одеського державного економічного університету.* 2003. № 1(21). С. 41–47. **6.** Абрамова Е. П. и др. Комплексная система управления качеством продукции: рекомендации по разработке и внедрению в объединениях и на предприятиях. М.: Изд-во стандартов, 1976. 231 с. **7.** Легеза Д. Г. Конкурентоспроможність продукції сільськогосподарських підприємств: монографія. Київ: ННЦ «Ін-т аграр. економіки», 2011. 394 с. **8.** Портер М. Конкуренция/пер. с англ. О. Л. Пелявского и др. М.: Вильямс, 2005. 602 с. **9.** Салун М. М., Паляничка Є. М. Аналіз динаміки розвитку теоретичного вивчення конкурентоспроможності підприємства. *Бізнес-навігатор.* 2017. Вип. 2 (41). С. 56–62. **10.** Самуэльсон П. Э., Нордхаус В. Д. Экономика: учебник. М.; СПб.; Киев: Вильямс, 2007. 1358 с. **11.** Тепла М. М. Конкурентоспроможність як економічна категорія: суть та основні особливості. *Науковий вісник Ужгородського університету.* 2007. Вип. 24. С.130–137. **12.** Тульчин Л. Г. Анализ методов оценки качества промышленной продукции. Л.: ЛДНТП, 1989. 26 с. **13.** Фишер С. и др. Экономика: учебник/пер. с англ. Е. Е. Балашова и др. М.: Дело, 1999. 829 с.

ФАКТОРИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ

УДК 330.34

Худяк В. О.

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

Анотація. *Статтю присвячено розгляду теоретичних основ управління конкурентоспроможністю продукції, виокремлено основні принципи та ознаки, а також визначено основні функції системи управління конкурентоспроможністю продукції. Автором розглянуто основні аспекти стратегічного планування конкурентоспроможності продукції.*

Ключові слова: *конкуренція, конкурентоспроможність продукції, управління конкурентоспроможністю.*

Аннотация. *Статья посвящена рассмотрению теоретических основ управления конкурентоспособностью продукции, выделены основные принципы и признаки, а также определены основные функции системы управления конкурентоспособностью продукции. Автором рассмотрены основные аспекты стратегического планирования конкурентоспособности продукции.*

Ключевые слова: *конкуренция, конкурентоспособность продукции, управление конкурентоспособностью.*

© Худяк В. О., 2017

Annotation. *The article is devoted to the consideration of the theoretical fundamentals of managing the competitiveness of products, outlined the main principles and attributes, and also defines the basic functions of the system for managing the competitiveness of products. The author considers the main aspects of strategic planning of product competitiveness.*

Keywords: *competition, product competitiveness, competitiveness management.*

Ринкова діяльність підприємства неможлива без участі у конкурентній боротьбі. Конкуренція є механізмом суперництва конкурентів – учасників ринку за право пошуку покупця, за можливість продажу товарів на найбільш вигідних умовах, захоплення певної долі ринку та отримання прибутку. Вона стимулює товаровиробника до досконалості та оновлення своєї продукції, підвищує її якість і робить її конкурентоспроможною.

Конкурентоспроможність продукції – це її здатність бути привабливою порівняно з іншими продуктами аналогічного вигляду та призначення завдяки кращій відповідності характеристикам, вимогам ринку та споживчим оцінкам.

Щоб вижити ринку, що динамічно розвивається, від керівництва підприємства необхідні візова перспектива та напрямки розвитку, вміння передбачати кроки конкурентів і обирати напрями превентивних і відповідних кроків.

Однією зі складових конкурентоспроможності є якість продукції. Якість продукції – це визначена сукупність властивостей товару, здатного тією чи іншою мірою задовольняти необхідним потребам при його використанні за призначенням, включаючи утилізацію або знищення [1].

Виробнича діяльність будь-якого підприємства в сучасних умовах залежить від того, наскільки успішно вирішуються проблеми, пов'язані з конкурентоспроможністю продукції, що випускається. Тільки вирішивши цю проблему, підприємство може ефективно функціонувати і розвиватися в ринковому середовищі. Міцність становища підприємства на ринку визначається конкурентоспроможністю вироблених ним продуктів і можливостей вести конкурентну боротьбу.

Боротьба за споживача – це насамперед боротьба за сферу впливу на ринку, а вона в свою чергу залежить від низької ціни та якості виробничої продукції, тобто від споживчої вартості. В ході конкуренції встановлюється суспільна необхідність у даній продукції, визначається її цінність [1].

Виробництво і реалізація конкурентоспроможних товарів і послуг – узагальнюючий показник життєстійкості підприємства. Втім, виробництво конкурентоспроможної продукції може бути ресурсномістким і затратним, що в умовах ринку неминуче призведе до зниження ефективності, зменшення прибутку, погіршення фінансового становища підприємства. У цьому випадку потрібне додаткове фінансування, що в результаті знижує конкурентоспроможність виробника.

Використання інтенсивних технологій, високий рівень механізації – це необхідні умови для отримання доходу від виробництва продукції. Для того, щоб виробити товар на рівні світових стандартів, необхідні нові технології та сучасне обладнання. Це потребує значних інвестицій, здатних забезпечити не лише високу якість українських товарів, але й створити нові робочі місця.

Процес формування конкурентоспроможності товару являє собою сукупність організаційно-економічних заходів щодо приведення виробничих програм випуску продукції певного об'єму, асортименту та якості у відповідність із наявними виробничими потенціалами.

Конкурентоспроможність товару базується на певних принципах. Принципи конкурентоспроможності товару наведено на рис. 1.

Рис. 1. **Принципи конкурентоспроможності товарів** [3]

Принцип комплексності полягає в тому, що при оцінці конкурентоспроможності товару необхідно враховувати сукупність критеріїв, що визначають особливості товарів-конкурентів.

Відносність передбачає порівняльний характер конкурентоспроможності товару, коли вибрані критерії одного товару порівнюються з критеріями іншого, взятого за основу.

Соціальна адресація визначається ступенем задоволення потреб конкретних соціальних груп споживачів з використанням товарів конкурентів. Так, одні й ті самі товари можуть володіти конкурентоспроможністю для певних споживачів і не мати її для інших.

Конкурентоспроможний товар не з'являється без ефективного виробника, сучасної організаційної системи управління створенням і випуском якісної продукції, її доставкою до споживача. З іншого боку, комерційний успіх на ринку значною мірою залежить від якості продукції та її цін, які адекватно відображають конкурентоспроможність [2].

Управління конкурентоспроможністю продукції є багатогранним процесом, оскільки цей показник характеризує не лише певний рівень технічної бази, технології, економіки, організації виробництва та культури, але й відповідний рівень професійної діяльності та культури управлінських відносин. Досягнення необхідного рівня конкурентоспроможності пов'язане з постійним динамічним процесом удосконалення всіх складових її елементів, що є багатофакторними характеристиками, які необхідно розглядати як складні самостійні об'єкти управління, що сприяють вирішенню наступних завдань:

1) підвищення якості;

2) зниження витрат виробництва;

3) підвищення економічності та оперативності післяпродажного обслуговування;

4) отримання прибутку, загального показника якості менеджменту та ефективності діяльності підприємства [4].

Метою системи управління конкурентоспроможністю в процесі виробництва на сучасному етапі є організація випуску необхідної продукції потрібної якості в потрібний час і необхідної кількості.

Основні функції системи управління конкурентоспроможністю продукції реалізуються через:

– оперативне регулювання обсягу та номенклатури виробництва, що допомагає гнучко адаптуватись до змін попиту;

– концентрацію уваги на попереджувальних заходах щодо забезпечення якості в процесі вибору сировини, допоміжних матеріалів, технологій тощо;

– технологічний контроль по всіх стадіях виробництва, що виключає можливість надходження дефектної продукції (напівфабрикату) від одного циклу виробничого процесу до іншого, внаслідок чого підвищується якість готової продукції;

– активізацію виробничого персоналу та підвищення відповідальності за випуск якісної продукції шляхом упровадження нових форм організації праці та стимулювання;

– постійне навчання персоналу. Нова категорія спеціалістів – менеджерів з комерціалізації технологій та управління технологічними інноваціями, організаціями та підприємством сприятиме його розвитку та перетворенню науково-технічного потенціалу у вирішальний фактор економічного зростання багатопрофільного виробництва продукції.

Конкурентоспроможність продукції залежить від декількох факторів: якості, ціни, рівня кваліфікації персоналу, що виробляє дану продукцію, рівня менеджменту організації тощо.

Для підвищення конкурентоспроможності продукції для організації, по-перше, необхідно знизити собівартість продукції, а внаслідок цього і відпускної ціни, з допомогою введення прогресивної технології на базі використання сучасного обладнання.

Собівартість продукції є одним із найважливіших показників при встановленні відпускних цін на продукцію.

Витрати виробництва продукції є економічною основою собівартості. Собівартість – це сума витрат даного підприємства на виробництво та реалізацію продукції.

Зниження собівартості товару – важлива проблема, одна з основних умов підвищення конкурентоспроможності продукції. Керівництву підприємствами далеко не байдуже, ціною яких витрат здійснюється виробництво продукції, оскільки від цього в кінцевому рахунку залежить рівень прибутку підприємства. Тому керівництво дуже зацікавлене в тому, щоб за менших витрат виробничих ресурсів вироблялося більше продукції кращої якості [7].

У сучасних умовах, коли обсяги продажу того чи іншого товару прямо визначаються попитом на нього, коли покупець все частіше диктує умови реалізації продукції продавцю, зростає роль заходів на стимулювання продажу продукції. Стимулювання продажу – це комплекс технологій, що застосовуються протягом усього життєвого циклу товару для надання впливу на трьох учасників ринку (споживачів, торговельних посередників та торговельного персоналу) з метою збільшення обсягу продаж у короткостроковому періоді з одночасним збільшенням кількості нових покупців [5].

Збут продукції – це один із аспектів комерційної діяльності підприємства, який у сучасній ринковій економіці відіграє дуже важливу роль. Сітка є засобом досягнення поставлених цілей підприємства та завершення етапу ви-

явлення смаків і переваг покупців. Сітка готової продукції безпосередньо пов'язана з маркетинговою діяльністю підприємства.

На даний час найважливішою передумовою стратегічного планування та зростання обсягів виробництва на вітчизняних підприємствах стає розвиток вільних ринкових відносин, їх постійне та безперервне вдосконалення. Тому наразі стратегічне планування на українських підприємствах має бути спрямоване на їхній довгостроковий розвиток, підвищення довгострокової економічної цінності бізнесу, досягнення вищих темпів економічного зростання на основі поетапного вдосконалення різних виробничо-технічних факторів та організаційно-управлінських структур з метою забезпечення високої якості роботи персоналу та рівня життя робітників [6].

Отже, конкуренція є рушійною силою розвитку об'єктів та суб'єктів ринку. Кінцева ціль будь-якого підприємства – досягнення певних результатів у конкурентній боротьбі, що базуються на законодавчому результаті систематичних і комплексних зусиль, які залежать від конкурентоспроможності товарів і послуг підприємства, тобто від того, наскільки вони кращі порівняно з аналогами – продукцією та послугами інших підприємств.

Проблеми конкурентоспроможності та конкуренції виходять на перший план як для національної економіки в цілому, так і для господарських первинних утворень – окремих підприємств.

Управляти конкурентоспроможністю – це забезпечувати оптимальне співвідношення названих складових, спрямовувати основні зусилля на вирішення наступних завдань: підвищення якості продукції, зниження витрат виробництва, підвищення економічності та рівня обслуговування.

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

Література: 1. Воронкова О. Є., Калюжна Н. Г., Отенко В. І. Управлінські рішення в забезпеченні конкурентоспроможності підприємства: монографія. Харків: Вид-во «ІНЖЕК», 2010. 427 с. **2.** Портер М. Конкурентна перевага. Як досягти високого результату і забезпечити його стійкість. М: Міжнародні відносини, 2011. **3.** Мец В. О. Економічний аналіз фінансових результатів та фінансового стану підприємства: навч. посіб. Київ: Вид-во «КНЕУ», 2014. 145 с. **4.** Хотинська Р. І., Харитонова Т. В. Аналіз господарської діяльності підприємства. М.: Вид-во «Справа і сервіс», 2015. 240 с. **5.** Азоев Г. Л. Конкуренция: анализ, стратегия и практика. М.: ЦЭИМ, 2010. 210 с. **6.** Конкурентоспроможність товарів і послуг // Офіційний сайт Енциклопедії економіста. URL: http://www.grandars.ru/college/ekonomikafirmy/konkurentosposobnost-tova. **7.** Воронов А. А. Моделювання конкурентоспроможності продукції. *Стандарти і якість.* 2013. № 11. С. 44–47.

МЕТОДИКА АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

УДК 657.6:331.2

Цибульняк А. В.

Студент 4 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто поняття, завдання та нормативні документи щодо розрахунків заробітної плати, виокремлено об'єкти аудиторської перевірки заробітної плати, розкрито методику аудиту нарахування оплати праці та порядку утримань із заробітної плати в етапах перевірки.*

Ключові слова: *оплата праці, показники праці та заробітної плати, завдання аудиту розрахунків оплати праці, основні законодавчі та нормативні документи щодо заробітної плати, методика аудиту.*

© Цибульняк А. В., 2017

Аннотация. *Рассмотрены основные понятия, задачи и основные нормативные документы расчетов по заработной плате, выделены объекты аудиторской проверки заработной платы, раскрыта методика аудита начисления оплаты труда и порядка удержаний из заработной платы в этапах проверки.*

Ключевые слова: *оплата труда, показатели труда и заработной платы, задания аудита расчетов оплаты труда, основные законодательные и нормативные документы расчетов по заработной плате, методика аудита.*

Annotation. *The main concepts, tasks and basic normative documents of payroll calculations are examined, objects for audit of wages are identified, the methodology for auditing the calculation of wages and the procedure for deductions from wages in the verification stages is disclosed.*

Keywords: *labor remuneration, labor and wage indicators, audit tasks for payroll calculations, basic legislative and regulatory documents for payroll calculations, audit methodology.*

Аудит оплати праці як елемент виявлення резервів підвищення ефективності і прибутковості підприємства є одним із найбільш діючих факторів економічної політики підприємства, що є особливо наочним в умовах трансформації економіки [1].

Аудиту та розробкам його програм з оплати праці сьогодні присвячує свої дослідження низка таких вітчизняних і зарубіжних учених, як: Л. П. Кулаковська, Ю. В. Піча, Г. М. Давидов, М. Д. Білик, Л. М. Чернелевський, Н. І. Беренда, Б. Ф. Усач, В. Я. Савченко, В. В. Собко, Н. І. Верхоглядова, В. П. Шило, С. Б. Ільїна, А. В. Бодюк, В. П. Суйц, Л. О. Кадуріна, Ф. Л. Дефліз та інші. Актуальність досліджуваної теми визначається тим, що на сьогодні всі підприємства мають право обирати системи і форми оплати праці самостійно, виходячи із специфіки і завдань, що постають перед ними, тому, розглядаючи проблеми аудиту заробітної плати, навіть недосвідчений аудитор може зазначити, де й які відхилення від нормативної бази аудиту, дотримання трудового законодавства та розрахунків з оплати праці. Об'єктом дослідження є розрахунки із заробітної плати. **Метою** написання даної роботи є вивчення методики аудиту розрахунків з оплати праці працівників підприємства. Для розкриття поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання:

- визначити основні поняття, завдання та основні нормативні документи розрахунків із заробітної плати;
- розкрити методику аудиту нарахування оплати праці та порядку утримань із заробітної плати.

Оплата праці – це стаття витрат, яка відіграє важливу роль у формуванні собівартості продукції (послуг), тому до неї завжди необхідно підходити з особливою увагою для забезпечення раціонального використання грошових ресурсів та їх економії на підприємстві. Під час перевірки розрахунків з оплати праці аудитору, з одного боку, важливо переконатися в дотриманні підприємством чинного законодавства про оплату праці, відсутності порушень умов оплати праці працівників, а з іншого – перевірити правильність здійснених відрахувань податків і зборів із заробітної плати працівників, а також відповідність відображення операцій в бухгалтерському обліку і достовірність їхнього висвітлення у фінансовій звітності підприємства [2].

Показники праці та заробітної плати, що підлягають аудиторській перевірці, наступні: чисельність працівників, їхні професії та кваліфікація; витрати робочого часу у людино-годинах, людино-днях; кількість виготовленої продукції; розмір фонду оплати праці за категоріями працюючих, за видами нарахувань; нарахування премій, відпускних; розмір відрахувань за їх видами тощо [3]. Регулювання питань з оплати праці регламентується наступними законодавчими та нормативними документами, які наведено в табл. 1 [4].

Таблиця 1

Основні законодавчі та нормативні документи з оплати праці

Закони,нормативні акти, Постанови КМУ, інструкції КМУ	Зміст
1	2
1) Кодекс законів України про працю	визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці [5]
2) Закон України «Про оплату праці» від 24.03.95 р. № 108/95-ВР зі змінами і доповненнями	визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання [6]
3) Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням: Постанова Кабінету Міністрів України від 26.09.2001р. № 1266	визначає механізм обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності [7]

Закінчення табл. 1

1	2
4) Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена Наказом Державного комітету статистики України від 13.01.04 р. № 5	містить основні методологічні положення щодо визначення показників оплати праці у формах державних статистичних спостережень з метою отримання об'єктивної статистичної інформації про розміри та структуру заробітної плати найманих працівників [8]
5) Закон України «Про відпустки» від 15.11.99 р.	встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особистості [9]

При проведенні аудиту необхідно звернути увагу на те, що, відповідно до пункту 9 П(с)БО 9, до первісної вартості запасів, придбаних за плату, належать затрати на заготівлю, вантажно-розвантажувальні роботи, транспортування запасів до місця їх використання та інші витрати, безпосередньо пов'язані з придбанням запасів і доведенням їх до стану, у якому вони придатні для використання в запланованих цілях. Отже, до них належать прямі витрати на оплату праці, нараховану за виконання робіт, пов'язаних із придбанням запасів, що необхідно враховувати, оцінюючи придбані товарно-матеріальні цінності при їх оприбуткуванні [10].

Для встановлення конкретної методики організації внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці можуть бути запропоновані певні заходи, представлені в табл. 2 [11].

Таблиця 2

Етапи проведення аудиту з оплати праці

Етапи	Зміст
Етап 1. Перевірка дотримання положень законодавства про працю, стан внутрішнього обліку та контролю за трудовими відносинами	На цьому етапі аудитор перевіряє правильність прийняття та звільнення працюючих, дотримання законодавства та особливості побудови системи оплати праці
Етап 2. Перевірка організації табельного обліку	На другому етапі звертають увагу на тривалість робочої зміни, виходи працівників і перевіряється розрахункова – платіжна відомість
Етап 3. Перевірка правильності оформлення первинної документації і нарахування заробітної плати	Аудитор перевіряє, якими первинними документами оформлені розрахунки, виявляє порушення при заповненні, якщо такі є, звіряється зі штатним розписом для недопущення видачі коштів не працівникам організації та аналізує правильність утримань із заробітної плати
Етап 4. Перевірка розрахунково-платіжних відомостей і особових розрахунків	Аналізуючи правильність платіжних операцій, аудитор перш за все звертає увагу на правильність оформлення розрахунково-платіжних відомостей (наявність підписів керівника, головного бухгалтера, відсутність дописок, необумовлених виправлень або повторення прізвища тієї ж особи в платіжних відомостях)
Етап 5. Перевірка правильності виплати грошових коштів згідно з трудовими угодами	Така перевірка здійснюється за трудовими угодами (договорами), актами приймання виконаних робіт, відомостями на оплату праці найманих осіб видатковими ордерами тощо
Етап 6. Перевірка стану аналітичного обліку розрахунків з оплати праці	Аудитор порівнює залишок, показаний у головній книзі, по рахунку 66 і в розроблювальній таблиці, встановлює відповідність аналітичного обліку заробітної плати, синтетичного обліку по рахунку 66, у випадку виявлення розбіжностей між аналітичним і синтетичним обліком встановлює їх причини
Етап 7. Заключний етап	Систематизують та аналізують виявлені помилки й порушення та визначають їхній вплив на достовірність показників фінансової, податкової та статистичної звітності

Після завершення перевірки проводиться аналіз даних та формування рекомендацій щодо вдосконалення організації праці, соціально-трудових відносин на підприємстві, планування і розробка заходів з реалізації рекомендацій. Готується звітний матеріал, який включає доповідь про результати аудиторської перевірки, оцінку та рекомендації. Можлива підготовка декількох спеціалізованих доповідей, орієнтованих на різні рівні управління з різною насиченістю фактичними матеріалами та рекомендаціями, що сприяє вищій результативності аудиту [11].

Ефективність аудиту може виражатися в економічній формі, соціально-економічній, соціально-психологічній або являти собою їх комплекс. Ефективність може бути прямою або непрямою, з чітко визначеними часовими межами або без.

Отже, аудит розрахунків з оплати праці займає об'ємну частину аудиторської перевірки, ця ділянка обліку є досить специфічною та вимагає від аудиторів особливої уваги і зосередженості. Під час даної перевірки аудитору, з одного боку, важливо переконатись у дотриманні підприємством норм чинного законодавства про оплату праці, відсутності порушень умов оплати праці, а з іншого – перевірити правильність сум нарахованої та виплаченої за-

робітної плати, інших виплат; правильність здійснених нарахувань на фонд оплати праці та відрахувань податків і зборів із заробітної плати, а також відповідність відображення операцій в бухгалтерському обліку і достовірність їх висвітлення у фінансовій звітності підприємства.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Єфремова Л. В.

Література: 1. Про аудиторську діяльність: Закон України від 22.04.1993 р № 3125-XII. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/3125-12. **2.** Жогова О. Б. Аудит розрахунків з оплати праці // Незалежний аудитор. 2013. № 7 (18). URL: http://n-auditor.com.ua/uk/component/na_archive/471?view=material. **3.** Огійчук М. Ф., Новіков І. Т., Рагуліна І. І. Аудит: організація і методика: навч. посібник для вузів. Київ: Алерта, 2010. 584 с. **4.** Утенкова К. О. Аудит: навч. посібник. Київ: Алерта, 2011. 408 с. URL: http://pidruchniki.com/1860072242197/buhgalterskiy_oblik_ta_audit/audit_rozrahunkiv_oplati_pratsi. **5.** Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/кзпп. **6.** Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр. **7.** Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням: Постанова Кабінету Міністрів України від 26.09.2001 р. № 1266. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1266-2001-п. **8.** Інструкція зі статистики заробітної плати: Затверджена Наказом Державного комітету статистики України від 13.01.04 р. № 5. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04. **9.** Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр. **10.** Кулаковська Л. П., Піча Ю. В. Організація і методика аудиту: навч. посібник. Київ: Каравела, 2004. 568 с. URL: http://westudents.com.ua/glavy/7944-142. **11.** Деліброноді А. Ю, Панченко О. М. Проблеми організації внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці // Матеріали Круглого столу з «Філософії економіки» (м. Запоріжжя). URL: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/VISNIK_41_19.pdf.

КОНВЕНЦІЇ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ТА ЇХНЯ РОЛЬ У ЗАХИСТІ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

УДК 349.2:341.1

Цимбал В. А.

Студент 3 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Визначено основні завдання Міжнародної організації праці. Виокремлено напрями її діяльності. Визначено роль конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці та їхню важливість для України.*

Ключові слова: *конвенція, рекомендація, права, норми, співробітництво, законодавство.*

Аннотация. *Определены основные задачи Международной организации труда. Выделены направления ее деятельности. Определена роль конвенций и рекомендаций Международной организации труда и их важность для Украины.*

Ключевые слова: *конвенция, рекомендация, права, нормы, сотрудничество, законодательство.*

Annotation. *The main tasks of the International Labor Organization are defined. Areas of its activities are identified. The role of conventions and recommendations of the International Labor Organization and their importance for Ukraine was determined.*

Keywords: *convention, recommendation, rights, norms, cooperation, legislation.*

© Цимбал В. А., 2017

Процес становлення України як сучасної демократичної та правової держави безперечно пов'язаний із пошуками найбільш оптимальних шляхів державного регулювання трудових відносин. Нормотворча діяльність держави у трудовій сфері повинна спиратися на успішний міжнародний досвід, особливо враховуючи прагнення України інтегруватися до Європейського Союзу та уніфікувати національне законодавство із законодавством європейської спільноти. Саме тому дослідження ратифікованих Україною конвенцій та рекомендацій є актуальною темою на сьогодні.

Питання співпраці України з Міжнародною організацією праці розглядалися вітчизняними науковцями: У. Беком, Н. Гетьманцевою, З. Козак, М. Грековою, Д. Жоравовичем, В. Костюком, Є. Красновим та багатьма іншими.

Метою даного дослідження є аналіз результатів прийняття Україною конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці, визначення їхньої ролі в захисті прав працівників та регулюванні трудових відносин в Україні в цілому, а також перспективи співробітництва України з Міжнародною організацією праці.

Об'єктом даної статті виступають соціально-трудові відносини, в рамках яких реалізуються норми конвенцій Міжнародної організації праці. Предметом дослідження є конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці.

Конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці (далі —МОП) – це форма міжнародних норм з питань, які належать до компетенції МОП і призначені для використання державами – членами МОП і міжнародним співтовариством. Конвенції та рекомендації містять міжнародні норми в галузі праці, які стосуються: прав людини на працю; заборони дискримінації та примусової праці; зайнятості та соціальної політики; колективних трудових відносин; умов праці; оплати праці та соціального забезпечення; праці жінок, дітей і підлітків, літніх працівників, працівників-мігрантів, корінного населення та окремих категорій працівників.

Конвенції, подібні міжнародним договорам, підлягають ратифікації членами МОП. Коли держава ратифікує конвенцію, вона зобов'язується застосовувати її положення. Рекомендації містять положення рекомендаційного характеру щодо приведення норм національного законодавства у відповідність до конвенцій МОП і не є обов'язковими [1].

Після ратифікації конвенція стає частиною національного трудового законодавства України і має пріоритет щодо всіх інших актів, за винятком Конституції. Розробляються та ухвалюються законопроекти, створення яких спрямоване на приведення законів у відповідність до норм міжнародного законодавства шляхом корегування та уточнення окремих статей законів.

Ратифіковані конвенції знаходять відображення в українському трудовому законодавстві у Кодексі законів про працю, Законі України «Про охорону праці», Законі України «Про оплату праці», Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», Закони України «Про зайнятість населення».

Конвенції МОП № 102 1952 р. «Про мінімальні норми соціального забезпечення» [2], № 131 1970 р. «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» [3] знаходять відображення у Законі України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. зі змінами та доповненнями [4]. Враховуючи положення цих конвенцій при формуванні основних напрямів бюджетної політики та підготовці проекту Закону про Державний бюджет України, передбачається зростання основних державних соціальних стандартів і гарантій: розмірів прожиткового мінімуму, мінімальної заробітної плати, посадового окладу, мінімальної пенсії, соціальних виплат та допомог.

У 2016 р. було розроблено та подано до Верховної Ради України законопроект щодо захисту заробітної плати відповідно до розділу III Конвенції № 173 1992 р. Міжнародної організації праці «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця шляхом створення інституту гарантування таких виплат» [5].

Конвенція № 3 1919 р. «Про зайнятість жінок до та після пологів», Конвенція № 4 1919 р. «Про працю жінок у нічний час», а також Конвенція № 6 1919 р. «Про нічну працю підлітків у промисловості» [6–8] мають заборони, подібні до тих, що зазначені у Кодексі законів про працю України (ст. КЗпПУ 176-186-1, 175 та 192 відповідно) [9].

Також протягом 2016–2017 рр. розглядаються пропозиції щодо ратифікації наступних Конвенцій МОП [10]:

- № 121 1964 р. «Про допомогу у випадках виробничого травматизму»;
- № 152 1979 р. «Про техніку безпеки та гігієну праці на портових роботах»;
- № 167 1988 р. «Про безпеку та гігієну праці у будівництві»;
- № 187 2006 р. «Про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці».

Конвенції покладають на державу юридичні зобов'язання з їхнього практичного впровадження. Держави – члени МОП подають щорічні доповіді про заходи, яких було вжито ними на виконання Конвенцій, до яких вони приєдналися. Так реалізується право МОП контролювати виконання державами своїх зобов'язань. Також здійснення контролю за виконанням конвенцій відбувається на Міжнародній конференції праці, яка виступає найви-

щим органом МОП. В разі порушення ратифікованих конвенцій країна заноситься в окремі списки та морально засуджується.

Варто зазначити, що, незважаючи на багаторічний досвід функціонування МОП, необхідно виокремити деякі проблемні положення. По-перше, розроблені конвенції та рекомендації є достатньо загальними, оскільки часто не враховують національні особливості країн. По-друге, у зв'язку зі змінами у світовій економіці необхідно постійно впроваджувати відповідні зміни в пріоритетах діяльності організації. По-третє, є певні недоліки в структурі МОП, а саме: до членів ради організації входять постійні члени найрозвиненіших країн, що нерідко викликає нарікання з боку країн, що перебувають на етапі розвитку.

Проте в сукупності конвенції та рекомендації МОП становлять правову базу соціально-трудових відносин, які мають будуватись у конкретній країні з урахуванням національних особливостей. Тобто завданням уряду кожної країни – учасниці МОП є забезпечення комплексного вирішення питань, пов'язаних із регулюванням зайнятості населення з одночасним урахуванням як конвенцій і рекомендацій МОП, так і розуміння історичних та культурних особливостей своєї країни. Важливим є також вміння передбачати стан соціально-економічних умов країни на кожному етапі її розвитку, реформування її трудових відносин.

Роль МОП у захисті прав працівників є дуже важливою, оскільки конвенції та рекомендації цієї організації надають фундаментальну основу для побудови прогресивної та продуктивної системи соціально-трудових відносин, сприяють розвитку ефективної системи соціального діалогу шляхом його інституалізації та правового забезпечення, приведенню трудового законодавства у відповідність до міжнародних трудових норм. Тобто з метою регулювання соціально-трудових відносин наша держава з урахуванням міжнародних, регіональних трудових стандартів створює власну законодавчу та нормотворчу систему, яка охоплює питання зайнятості, оплати праці, соціальної політики, умов та охорони праці, робочого часу, міграційної та демографічної політики тощо.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Пилипенко С. М.

Література: 1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. Київ: Знання, 2009. 390 с. **2.** Конвенція № 102 1952 р. «Про мінімальні норми соціального забезпечення». URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_011. **3.** Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються: Конвенція МОП № 131 1970 р. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_149. **4.** Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР, поточна редакція від 01.01.2017 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-ВР. **5.** Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця: Конвенція Міжнародної організації праці № 173 1992 р. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_286. **6.** Про зайнятість жінок до та після пологів: Конвенція МОП № 3 1919 р. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_315. **7.** Конвенція МОП № 4 1919 р. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_080. **8.** Про нічну працю підлітків у промисловості: Конвенція № 6 1919 р. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_079. **9.** Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII (Документ 322-08, поточна редакція від 30.04.2017 р.). URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08. **10.** Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні від 23.08.2016 р. URL: https://pon.org.ua/novyny/5024-generalna-ugoda-2016-2017-dokument.html.

ПРОБЛЕМА ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

УДК 316.647.82:331.1

Цюкало І. В.

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

Анотація. *У статті розглянуто основні причини виникнення, існування та розвитку дискримінації в трудових правовідносинах. Аналізуються основні види дискримінації в трудових відносинах. Запропоновано методи боротьби з дискримінацією у сфері трудових відносин.*

Ключові слова: *дискримінація, КЗпП, трудові правовідносини, працівник, роботодавець, трудове право.*

Аннотация. *В статье рассмотрены основные причины возникновения, существования и развития дискриминации в трудовых правоотношениях. Анализируются основные виды дискриминации в трудовых отношениях. Предложены методы борьбы с дискриминацией в сфере трудовых отношений.*

Ключевые слова: *дискриминация, КЗоТ, трудовые правоотношения, работник, работодатель, трудовое право.*

Annotation. *The article considers the main reasons for the emergence, existence and development of discrimination in labor relations. The main types of discrimination in labor relations are analyzed. Methods of combating discrimination in the sphere of labor relations are proposed.*

Keywords: *discrimination, Labor Code, labor relations, employee, employer, labor law.*

Проблема дискримінації в Україні є однією з гострих соціальних проблем. Вона суперечить ідеї соціальної справедливості і створює бар'єр економічному розвитку. У трудовій сфері дискримінація має частіше прихований характер, але явище такого роду досить поширене. На сучасному ринку праці багато працівників звикли до проявів дискримінації, вони не приділяють цьому явищу належної уваги і вважають його нормою. Ця тема має велике значення, оскільки проблема нерівності та соціальної дискримінації не може бути вирішена тільки реформами з боку держави. Для вирішення цієї проблеми необхідні зміни в свідомості людей і соціальні зміни.

Дослідженнями проблеми дискримінації у сфері трудових відносин займалися О. Г. Бельдіна, А. Л. Мазін, О. Л. Панченко, А. В. Соловйов та інші.

Метою даної роботи є вивчення проблеми дискримінації у сфері трудових відносин. Виявлення найбільш поширених форм дискримінації і отримання уявлення про поширеність дискримінації.

Дискримінація – це несправедливе обмеження прав людини через його приналежність до певної соціальної групи. За визначенням, сформульованим МОП в Конвенції № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та зайнятості», дискримінація означає «будь-яке розходження або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження, що призводять до знищення або порушення рівності можливостей чи звернень у галузі праці та занять» [1].

Згідно зі статтею 21 КЗпП України, забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці [2]. Але не всі роботодавці дотримуються даної статті, деякі навіть не знають правових норм, які визначають дискримінацію. Прояв дискримінації дуже складно довести, наглядові органи не втручаються в ситуацію доти, поки не надійдуть звернення від працівників.

У більшості випадків, якщо працівники стикаються з дискримінацією, вони або не знають, як із нею боротися, або бояться зробити якісь дії. Керівництво підприємств або не бачить її, або вважає виправданою, а органи, які здійснюють нагляд за дотриманням трудових законів, посилаються на погану правову базу. Найбільшою проблемою є те, що дискримінацію практично неможливо довести. Існує кілька видів трудової дискримінації [3].

Дискримінація при наймі на роботу виявляється при виникненні нерівних умов під час працевлаштування через вік працівника, колір шкіри, раси, політичних і релігійних переконань, стану здоров'я тощо.

Дискримінація при оплаті праці виявляється в рівнях заробітної плати працівників, які виконують роботу однакової складності, мають однакову кваліфікацію, якість і кількість витраченої праці.

Дискримінація у доступі до певних посад і професій відбувається при обмеженні чи забороні обіймати будь-яку посаду працівникові, який може виконати цю роботу.

© Цюкало І. В., 2017

Рис. 1. **Основні види трудової дискримінації**

Дискримінація при просуванні по службі виявляється в тому, що працівник не може займати вищі посади.

Дискримінація в освіті та професійній підготовці виявляється в обмеженні доступу до підвищення кваліфікації або отримання освіти, або в тому, що працівник отримує освітні послуги нижчої якості, ніж його колеги.

Будь-який прояв дискримінації – це обмеження прав працівника, тому потрібно розробляти методи боротьби з дискримінацією. Дискримінація є наслідком багатьох факторів, тому при розробці методів її усунення потрібно враховувати нормативно-правові, економічні та інформаційні фактори [4].

Для того, щоб мінімізувати дискримінацію на ринку праці, необхідно вирішити низку завдань.

По-перше, сформувати систему цінностей у населення, при якій буде дотримуватися верховенство закону, дотримання етичних норм, визнаватися права і свободи людини. У такому суспільстві перше місце посідатиме повага до особистості, а таке поняття, як дискримінація, стане неприйнятним. На даний момент в Україні буде дуже складно сформувати таку систему цінностей, поки існує така проблема як корупція, дотримання закону не можна гарантувати.

По-друге, визначення пріоритетних напрямків діяльності, що сприяють зниженню дискримінації на різних рівнях ринку праці.

По-третє, необхідно мобілізувати трудовий, інтелектуальний і фінансовий потенціали для досягнення цілей. Необхідно розвивати ринок праці та підвищувати рівень людського капіталу. Основний напрямок для подолання такої проблеми, як дискримінація, – соціальний. Необхідно підвищити толерантність у суспільстві і збільшити соціальну відповідальність бізнесу. З боку нормативно-правової бази необхідно конкретизувати види та профілі дискримінації, переглянути санкції, оптимізувати напрями використання пільг для окремих груп працівників.

Також для подолання проблеми дискримінації на ринку праці необхідно проінформувати суб'єктів трудових правовідносин про їхні права й обов'язки, про те, які способи захисту своїх прав існують. Зниження дискримінації залежить від спільних зусиль різних суб'єктів, але основним регулятором є держава.

Усунення трудової дискримінації необхідне для забезпечення рівних умов праці, це дозволить значно підвищити продуктивність праці, а це в свою чергу сприятиме зростанню економіки [5].

Отже, розглянувши види і причини дискримінації, можна дійти висновку, що дискримінація на ринку праці існує попри заборону законодавством. Дану проблему необхідно вирішувати на законодавчому рівні. Поряд із цим необхідна взаємодія всіх суб'єктів трудових правовідносин для того, щоб вирішити проблему за допомогою діалогу. Усунення дискримінації необхідне для того, щоб кожна людина мала можливість реалізувати свою працю, розвивати свої здібності й таланти, а також отримувати гідну винагороду за свою працю. Справедливий і чесний характер трудових відносин сприяє зміцненню почуття самоповаги працівника, це підвищить його мотивацію, що згодом поліпшить його продуктивність праці.

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

Література: 1. Относительно дискриминации в области труда и занятий: Конвенция №111 Международной организации труда от 24.06.1975 г. URL: http://www.consultant.ru. **2.** Кодекс законів про працю України: станом на 01.09.2017 р. Харків: Право, 2017. 124 с. **3.** Бізюкова П. Прояв дискримінації в трудових відносинах. URL: http://www.ikd.ru/node/5616. **4.** Панченко А. Е. Проблема дискриминации в сфере труда. *Молодой ученый.* 2014. № 4. С. 862–864. **5.** Соловьев А. В. Дискриминация в трудовых отношениях. *Кадры предприятия.* 2012. № 4.

ПРОБЛЕМИ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

УДК 331.5(477)

Цюкало І. В.

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

Анотація. *Розглянуто стан і основні проблеми ринку праці України, що характеризуються загальною демографічною кризою, зростанням безробіття, погіршенням якісних характеристик трудового потенціалу. Запропоновано напрями вирішення проблем функціонування та розвитку ринку праці України.*

Ключові слова: *ринок праці, економіка праці, безробіття, населення, трудовий потенціал.*

Аннотация. *Рассмотрені состояние и основные проблемы рынка труда Украины, характеризующиеся общим демографическим кризисом, увеличением безработицы, ухудшением качественных характеристик трудового потенциала. Предложены направления решения проблем функционирования и развития рынка труда Украины.*

Ключевые слова: *рынок труда, экономика труда, безработица, население, трудовой потенциал.*

Annotation. *The state and main problems of the labor market in Ukraine, characterized by a general demographic crisis, an increase in unemployment, deterioration of the quality characteristics of labor potential are considered. Suggested directions for solving the problems of the functioning and development of the labor market in Ukraine.*

Keywords: *labor market, labor economics, unemployment, population, labor potential.*

Однією з найважливіших цілей макроекономічної політики є досягнення високого рівня зайнятості населення. Проблеми стану ринку праці та зайнятості населення дуже актуальні на даний момент для українців. Перед Урядом України постає мета зберегти, примножити і раціонально використовувати наявний трудовий потенціал. Ринок праці є невід'ємною ланкою сучасної економіки. Він відіграє важливу роль у системі відтворення робочої сили. Тому дуже важливо забезпечити людей робочими місцями та надати можливість отримати освіту. Стан ринку праці впливає на безліч економічних показників, отже, необхідно забезпечити всі умови для функціонування ринку праці.

Дослідженнями сучасних проблем на ринку праці займаються А. І. Рашидова, Є. В. Ксенова, М. А. Колесник та М. А. Сажина.

Метою статті є оцінка стану ринку праці України та виявлення проблем його функціонування.

Ринок праці – це сфера формування попиту та пропозиції праці [1]. Через ринок праці більшість працюючого населення отримує роботу і доходи. Від рівня заробітної плати, освіти, прав та інших факторів визначається пропозиція робочої сили. Попит на робочу силу обумовлений якісною та кількісною необхідністю роботодавця в найманій робочій силі для виробництва товарів і послуг.

Зазвичай пропозиція робочої сили є більшою за пропозицію робочих місць, тому навіть найрозвиненіші країни стикаються з безробіттям. Безробіття є однією з найголовніших проблем України на ринку праці. Безробіття – це соціально-економічне явище, при якому частина робочої сили не зайнята у виробництві товарів і послуг [2]. Існує декілька видів безробіття (рис. 1).

Рис. 1. **Види безробіття**

Фрикційне безробіття пов'язане з пошуком роботи понад 1–3 місяців. Структурне безробіття пов'язане з технологічними змінами в виробництві, які змінюють структуру попиту на робочу силу. Інституціональне безробіття виникає через обмеженість робочої сили і роботодавців в актуальній інформації про вакансії і бажанні працівників. Циклічне безробіття виникає в період циклічного економічного спаду і нестачі попиту. Сезонне безробіття обумовлене сезонними коливаннями в обсязі виробництва певних галузей [3].

© Цюкало І. В., 2017

За останні роки рівень безробіття в Україні тільки зростає. Політична нестабільність та економічна криза призвели до масового скорочення працівників на підприємствах і фірмах. У 2017 р. було підвищено мінімальну заробітну плату, підприємствам не під силу виплачувати зарплати усім працівникам, це призвело до ще однієї хвилі масового скорочення працівників. Проблема безробіття тягне за собою скорочення обсягів виробництва, робочих місць і знецінення національної валюти [4]. Держава з кожним роком все більше коштів виділяє на соціальний захист незайнятого населення, у зв'язку зі зменшенням обсягів ВВП скорочуються податкові надходження до державного бюджету.

Проблема безробіття сильно впливає на економіку країни, це та проблема, на якій має зосередити свою увагу держава. Підвищуючи заробітні плати, держава не допомагає, а тільки погіршує ситуацію. З одного боку, держава отримує більше податків і підприємства сплачують більше ЄСВ, але з іншого – скорочуються робочі місця і закривається малий і середній бізнес. Від збільшення заробітної плати обсяг продукції, яке виробляє підприємство, і його прибуток не збільшаться. З ситуації, що склалася, є вихід: насамперед необхідно відкривати нові вакансії і створювати нові робочі місця. З появою нових підприємств буде збільшуватися ВВП, у країні зможе стабілізуватися економіка. Спочатку потрібно вкласти фінанси, щоб вони потім приносили прибуток.

Також, окрім безробіття, до проблем сучасного ринку праці України можна віднести старіння населення, постійну депопуляцію, що призводить до загального скорочення трудового потенціалу України. Через нестабільність у країні молоді сім'ї бояться народжувати дітей, оскільки вони не впевнені у завтрашньому дні. Молоде покоління все частіше виїжджає за кордон у пошуках кращого життя і високооплачуваної роботи. Демографічна ситуація в країні катастрофічна, тому дуже важливо поліпшити рівень життя населення.

В Україні існує проблема професійно-кваліфікованого дисбалансу [5]. Навчальні заклади щороку випускають фахівців, які в майбутньому не можуть знайти роботу за своєю спеціальністю. Так, наприклад, на ринку праці існує велика пропозиція юристів і економістів, але попит на них з кожним роком все менше і менше, а ось фахівці з інженерних спеціальностей затребувані, але їх мало.

Відтак, проблеми на ринку праці України та напрями їх вирішення наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Проблеми на ринку праці України

Проблема	Причини виникнення	Напрями вирішення
Безробіття	Політична нестабільність і економічна криза	Відкривання нових вакансій і підприємств, створення нових робочих місць, збільшення ВВП, стабілізування економіки
Демографічна криза	Нестабільність у країні, негативний природний та міграційний приріст	Поліпшення політичної та економічної ситуації в країні
Професійно-кваліфікаційний дисбаланс	Несприятлива кон'юнктура ринку праці	Залучення молоді на затребувані спеціальності

Отже, проаналізувавши ситуацію на ринку праці України, можна дійти висновку, що залишається низка проблем, які потребують негайного вирішення. Для того, щоб успішно подолати кризові явища, на ринку праці необхідно стабілізувати економічне становище країни, стимулювати підприємства створювати нові робочі місця, розвивати промисловість і підвищувати якість життя населення. Держава повинна розробити та впровадити систему заходів, яка поліпшить стан на ринку праці.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мішина С. В.

Література: 1. Сажина М. А., Чибриков Г. Г. Экономическая теория: учебник. М.: НОРМА-М, 2007. 440 с. **2.** Чукреев П. А., Корытова Е. В. Занятость населения и ее регулирование: учеб. пособие. Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2010. 212 с. **3.** Трунин С. Н. Экономика труда: учебник. М.: ИНФРА-М, 2009. 496 с. **4.** Акілін О. В. Аналітичний огляд ринку праці в Україні. *Формування ринкових відносин в Україні.* 2014. № 10. С. 25. **5.** Геркавенко Н. О. Проблеми зайнятості та безробіття на національному ринку праці. *Формування ринкових відносин в Україні.* 2016. № 4. С. 10.

ОБ'ЄКТИВНА НЕОБХІДНІСТЬ ЗАСТОСУВАННЯ РІЗНОМАНІТНИХ ФОРМ І СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

УДК 331.23.(477)

Чеботарь Ю. Г.

Студент 3 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *В роботі детально розглянуто діючі форми та системи оплати праці в Україні, способи стимулювання персоналу до більш якісної роботи через вибір правильної системи заробітної плати.*

Ключові слова: *оплата праці, форми і системи оплати праці, стимулювання, особливості застосування.*

Аннотация. *В работе детально рассмотрены действующие формы и системы оплаты труда в Украине, а также способы стимулирования персонала к более качественной работе посредством выбора правильной системы заработной платы.*

Ключевые слова: *оплата труда, формы и системы оплаты труда, стимулирование, особенности использования.*

Annotation. *In the work, the current forms and systems of labor remuneration in Ukraine are considered in detail, as well as ways to encourage staff to perform better work by choosing the right wage system.*

Keywords: *labor remuneration, forms and systems of labor remuneration, incentives, peculiarities of use.*

Оплата праці – чи не найважливіша категорія у системі умов праці. У ній, як у жодній іншій сфері, відбиваються всі суперечності суспільства, всі досягнення і прорахунки.

Досліджуване питання є вкрай актуальним, оскільки наразі при переході до ринкових відносин основним мотивуючим чинником працівників є бажання мати гарантовану заробітну плату. При цьому ані інтенсивність, ані якість праці в розрахунок не беруться, переважає бажання краще мати спокійну роботу з невеликим, але гарантованим заробітком, аніж інтенсивну роботу з високою оплатою.

В Україні існує низка проблем у системі організації заробітної плати: розміри зарплати практично відірвані від кінцевих результатів праці працівників і підприємств; недосконала диференціація оплати праці; невизначена роль мінімальної зарплати. Всі названі проблеми загострила платіжна криза, яка призвела багато підприємств до заборгованості по зарплаті.

Важливе значення в організації заробітної плати має впровадження її різноманітних форм і систем [1]. Це питання регулюється ст. 96, 97 Кодексу законів про працю.

Останнім часом багато уваги приділяється пошуку оптимальних форм оплати праці, а отже, і нових підходів до управління працею, які були б адекватні ринковим відносинам. Різні аспекти формування дієвої системи оцінки і оплати праці висвітлені в роботах таких українських учених, як Д. П. Богиня, В. М. Гончаров, В. М. Данюк, Г. А. Дмитренко, Н. В. Дудіна, Г. Т. Завіновська, Т. А. Костишина, Г. Т. Куліков.

Мета даної роботи – розгляд різноманітних форм і систем оплати праці в сучасних умовах господарювання і необхідність їх застосування.

На сьогодні в Україні відсутній механізм стимулювання до праці, який би забезпечував зростання добробуту населення та розвитку економіки країни.

Згідно зі ст. 6 Закону України «Про оплату праці», «основою організації оплати праці є тарифна система, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники)» [1].

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їхньої складності, а працівників – залежно від їхньої кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Відповідно до цього, в Україні використовуються: відрядна форма оплати праці, яка включає такі її системи: пряму відрядну, непряму відрядну, відрядно-преміальну, відрядно-прогресивну та акордну і погодинну форми оплати праці, до якої входять проста погодинна, погодинно-преміальна, оплата за посадовими окладами.

© Чеботарь Ю. Г., 2017

Відрядна заробітна плата нараховується у визначеному розмірі за кожну одиницю виконаної роботи чи виробленої продукції, вираженої в натуральних одиницях виміру (штуках, кілограмах, метрах тощо).

Пряма система нарахування відрядної заробітної плати передбачає оплату праці за виконаний обсяг роботи чи вироблений обсяг продукції за єдиними розцінками без обмеження розміру заробітної плати. Величина заробітної плати збільшується прямо пропорційно до обсягу виконаних робіт (виробленої продукції) [1].

Залежно від чисельності робітників, які виконують роботу, і способу виконання відрядність може бути індивідуальною, бригадною.

При індивідуальній відрядній оплаті праці кожному виконавцю визначається окремо самостійне завдання, окремо організовується облік обсягу виконаної роботи чи виробленої продукції і здійснюється нарахування заробітної плати.

При бригадній відрядній оплаті праці виробниче завдання визначається бригаді робітників, які виконують роботи різної кваліфікації, на основі чіткого розподілу праці, організація обліку ведеться в цілому по бригаді, нарахування заробітної плати здійснюється не індивідуально кожному члену бригади, а всій бригаді в цілому і розподіляється між окремими членами бригади залежно від кількості відпрацьованого кожним робітником часу і його кваліфікаційного тарифного розряду.

При індивідуальній прямій відрядній системі нарахування заробітної плати величина заробітку безпосередньо залежить від індивідуального виробітку. Важливою умовою впровадження індивідуальної відрядної форми оплати праці є такий розподіл праці, при якому праця кожного робітника окремо може бути нормованою й облікованою.

За відрядно-прогресивної системи оплати праці заробітна плата робітникам нараховується за обсяг виконаної роботи чи виробленої продукції в межах планової норми (бази) виробітку за основними незмінними відрядними розцінками, а за обсяг роботи чи продукції, виконаної (виробленої) понад вихідну планову норму (базу) виробітку, – за підвищеними чи прогресивно зростаючими прямими відрядними розцінками.

При відрядно-преміальній системі оплати праці загальний заробіток робітника складається з заробітної плати, нарахованої за фактично виконану роботу чи вироблену продукцію за прямими (необмеженими) відрядними розцінками, і премій за виконання та перевиконання установлених планових (нормативних) кількісних і якісних показників.

Сьогодні більшою популярністю користується погодинна заробітна плата, яка виражає залежність між її розміром та кількістю відпрацьованого працівником часу. Вона впроваджується при оплаті праці адміністративно-управлінського й обслуговуючого персоналу, що працює за ненормованим робочим днем, чи робіт, які важко чи недоцільно нормувати, коли відсутні можливості здійснювати облік обсягу виконаної чи виробленої продукції, а також у тих випадках, коли необхідно забезпечити не кількість, а високу якість роботи.

Залежно від терміну, за який нараховується заробіток, погодинна оплата поділяється на власне погодинну, позмінну (поденну) й помісячну. Погодинна оплата праці включає просту погодинну й погодинно-преміальну системи нарахування заробітної плати.

Преміальна система оплати праці буде раціональною, коли установлюється одна умова преміювання і один контрольований її показник. Преміювання робітників-погодинників може бути разовим і постійним. Разове преміювання зазвичай не пов'язане з постійними циклами виробництва і здійснюється в окремих випадках у формі одноразових премій.

У зв'язку з тим, що розмір заробітку робітника-погодинника за погодинно-преміальної системи залежить не лише від тривалості відпрацьованого робітником часу і його кваліфікації, але й від кінцевих реальних показників його роботи, ця система оплати праці повніше, ніж проста погодинна оплата. Застосування погодинно-преміальної системи оплати праці має сприяти підвищенню економічної ефективності виробництва.

Акордна система нарахування заробітної плати є вдосконаленим варіантом прямої відрядної та погодинної оплати праці. Вона характеризується тим, що загальну суму заробітної плати робітникам установлюють не за відпрацьований час чи обсяг виконаної роботи, а за кінцевими результатами роботи, за обсяг фактично виробленої продукції. Акордна система оплати праці може бути простою акордною і акордно-преміальною. У сучасних умовах більш прогресивною є акордно-преміальна система оплати праці.

Як зазначає Н. М. Немодрук [8], жодна з форм і систем оплати праці сьогодні не враховує якості продукції та особистого внеску працівника. А це призводить до того, що працівники не зацікавлені в результатах праці, а лише виконують той обсяг, який передбачений відповідними нормами. Поряд із цим необхідно зазначити низький професійний рівень працівників, на більшості підприємств на роботу приймаються некваліфіковані працівники, їм виплачують меншу заробітну плату, ніж працівникам з відповідною кваліфікацією.

Відповідь на питання про стимулювати персоналу на більш ефективну та якісну роботу лежить в основі будь-якої кадрової політики. І на першому місці по важливості серед чинників, що впливають на ефективність вико-

ристання робочої сили, стоїть система оплати праці. Для досягнення високих кінцевих результатів оплату праці керівників, спеціалістів, робітників в умовах ринкової економіки доцільно будувати на таких принципах:

1. Основним критерієм диференціації заробітної плати працівників по підприємствах повинен бути кінцевий результат праці. Підвищення заробітної плати варто робити лише в міру зростання кінцевих результатів праці колективу [2].

2. Необхідно забезпечувати зростання продуктивності праці, що випереджає порівняно з ростом заробітної плати, тому що це є неодмінною умовою нормального розвитку виробництва [6].

3. Механізм оплати праці має стимулювати підвищення кваліфікації робітників, враховувати умови роботи [4].

4. Системи оплати праці повинні бути простими, зрозумілими всім робітникам [7].

При виборі системи оплати праці доцільно враховувати форму власності, розмір підприємства, його структуру, характер виробленої продукції (послуг), а також особливості домінуючих у колективі цінностей і цілей [5]. У центрі уваги керівників мають бути питання соціального розвитку колективу, умов праці і побуту робітників. Крім того, вирішуючи питання оплати праці, потрібно мати на увазі такі чотири чинники: фінансове становище підприємства; рівень вартості життя; рівень заробітної плати, що виплачують конкуренти за таку саму роботу; рамки державного регулювання в цій галузі.

Отже, урахування праці і заробітної плати – одна з найважливіших і найскладніших ділянок роботи, що потребують точних і оперативних даних, у яких відбивається зміна чисельності робітників, витрати робочого часу, категорії робітників, виробничих витрат. При цьому відбувається об'єктивна оцінка результату праці кожного робітника, що сприяє підвищенню мотивації до праці, кращому використанню трудового потенціалу.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Пилипенко С. М.

Література: **1.** Про оплату праці: Закон України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80. **2.** Варакута Ю. М., Бобиль В. В. Шляхи удосконалення організації оплати праці в системі управлінського обліку на підприємствах // Збірник наукових праць. Дніпропетровськ: Вид-во Дніпропетр. нац. ун-ту залізн. трансп. ім. акад. В. Лазаряна, 2012. Вип. 3. С. 18. **3.** Воронін О. Визначення показників економічної ефективності виробництва на основі модифікації ресурсного потенціалу. *Економіка України.* 2007. № 10. С. 37. **4.** Гетьман О. О., Шаповал В. М. Економіка підприємства: навч. посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2010. 488 с. **5.** Швиданенко Г. О., Васильков В. Г., Гончарова Н. П. та ін. Економіка підприємства: підручник/за заг. ред. Г. О. Швиданенко. Київ: КНЕУ, 2009. 598 с. **6.** Іванілов О. С. Економіка підприємства: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 728 с. **7.** Ильин А. И. Экономика предприятия. Короткий курс. Минск: Нове видання, 2007. 236 с. 8. Немодрук Н. М. Удосконалення обліку, аналіз і аудит розрахунків з оплати праці. *Економіка та держава*. 2009. № 8. С. 36.

ОБҐРУНТУВАННЯ ДОЦІЛЬНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ СЦЕНАРНОГО ПРОГНОЗУВАННЯ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВ АГРОСЕКТОРУ УКРАЇНИ

УДК 338.12.017

Шаповалов М. В.

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

Анотація. *У даній роботі автором проведено обґрунтування доцільності використання сценарного прогнозування для аграрних підприємств, представлено детальний розрахунок планових показників рентабельності, що має забезпечити варіативність і гнучкість управлінських рішень у плановому періоді.*

Ключові слова: *зовнішнє середовище підприємства, внутрішнє середовище підприємства, варіативність, сценарне прогнозування.*

Аннотация. *В данной работе автором проведено обоснование целесообразности использования сценарного прогнозирования для аграрных предприятий, представлен подробный расчет плановых показателей рентабельности, что должно обеспечить вариативность и гибкость управленческих решений в плановом периоде.*

Ключевые слова: *внешняя середа предприятия, внутренняя середа предприятия, вариативность, сценарное прогнозирование.*

Annotation. *In this paper the author substantiates the expediency of using scenario forecasting for agrarian enterprises, presents a detailed calculation of planned profitability indicators, which should ensure the variability and flexibility of management decisions in the planning period.*

Keywords: *external medium of the enterprise, internal medium of the enterprise, variability, scenario forecasting.*

Сучасним умовам господарювання властивий високий рівень невизначеності розвитку подій у майбутньому, що зумовлює необхідність проведення інтегральної оцінки ефективності діяльності підприємства та впровадження сценарного прогнозування на мікрорівні.

Інтегральна оцінка ефективності надає можливість виявити сильні та слабкі місця суб'єкта господарювання, виявити передумови його подальшого розвитку, які можна розвинути у сценарному плануванні.

Дослідженню проблематики економічного сценарного прогнозування присвячено велику кількість праць вітчизняних учених, серед яких можна виокремити таких авторів, як: Н. К. Громико, С. С. Дєнєжніков, В. В. Мартиненко, Л. В. Олійник, Н. М. Шмиголь та інші [1–5]. Проте варто зазначити, що дослідження потребує подальшого уточнення та вдосконалення.

Метою даної роботи є обґрунтування використання сценарного планування та прогнозування для розвитку аграрних підприємств на базі інтегральної оцінки ефективності його діяльності.

В цілому, даний вид планування пропонується проводити у три етапи. На першому та другому етапах проводиться оцінка зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства, виконуються попередні розрахунки, головним завданням яких є:

1) виявлення потенційних загроз і можливостей підприємства у зовнішньому середовищі;

2) визначення загального рівня ефективності діяльності підприємства у внутрішньому середовищі.

Вже на третьому етапі організовується безпосереднє прогнозування ключових показників і відбувається розробка набору заходів для кожного зі сценаріїв. Нижче наведено стислі результати подібного дослідження для одного з провідних аграрних підприємств Харківського регіону.

На першому етапі необхідно провести оцінку зовнішнього середовища підприємства, для цього потрібно підібрати щонайменше 50 показників у динаміці, від 10 років, що мають сформувати щонайменше 5 груп факторів: економічних, демографічних, соціальних тощо. Далі за допомогою проведення кореляційного та факторного аналізів необхідно із загального масиву даних відібрати ті показники, що найбільш відчутно впливають на підприємство та є статистично значущими. Кінцеві результати оцінки зовнішнього середовища (табл. 1, 2) потребують особливої уваги з боку підприємства, адже саме у цих формулюваннях криються основні загрози та можливості.

© Шаповалов М. В., 2017

Таблиця 1

Визначення можливостей підприємства методом головних компонент

Показники	Ранг	Можливості	Інтерпретація
Зовнішній державний борг, млн грн	2	F1	Активізація кредитної та інвестиційної діяльності держави
Внутрішній державний борг, млн грн	4		
Капітальні інвестиції за видами економічної діяльності, сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство, млн грн	1		
Номінальний ВВП, в млн грн	3		
Кількість загальноосвітніх закладів, тис.	7		
Загальна сума витрат на інноваційну активність, млн грн	8		
Динаміка середньомісячної заробітної плати, грн	5		
Питома вага підприємств, що впроваджували інновації, %	6		
Облікова ставка НБУ, %	1	F2	Зменшення числа конкурентів, що втратили платоспроможність

Отже, у табл. 1 визначено, що основними можливостями підприємства є активізація кредитної та інвестиційної діяльності держави та зменшення числа конкурентів, що втратили платоспроможність.

Таблиця 2

Визначення загроз підприємства методом головних компонент

Показники	Ранг	Загрози	Інтерпретація
Економічно активне населення, тис. осіб	2	F3	Зменшення числа науковців і робочої сили
Зайняте населення, тис. осіб	4		
Кількість освітніх центрів, од.	1		
Заклади охорони здоров'я, тис.	3		
Кількість науковців, осіб	5		
Світові ціни на нафту, дол./барель	1	F4	Зростання витрат на енергоресурси
Посівні площі основних сільськогосподарських культур, тис. га, культури зернові та зернобобові	2		

Отже, головними загрозами для підприємства визначено зростання витрат на енергоресурси та зменшення числа науковців та робочої сили, тобто демографічні фактори в цілому.

Далі, на другому етапі необхідно провести інтегральну оцінку діяльності підприємства (рис. 1), що дозволить отримати найбільш повну інформацію про ефективність його функціонування.

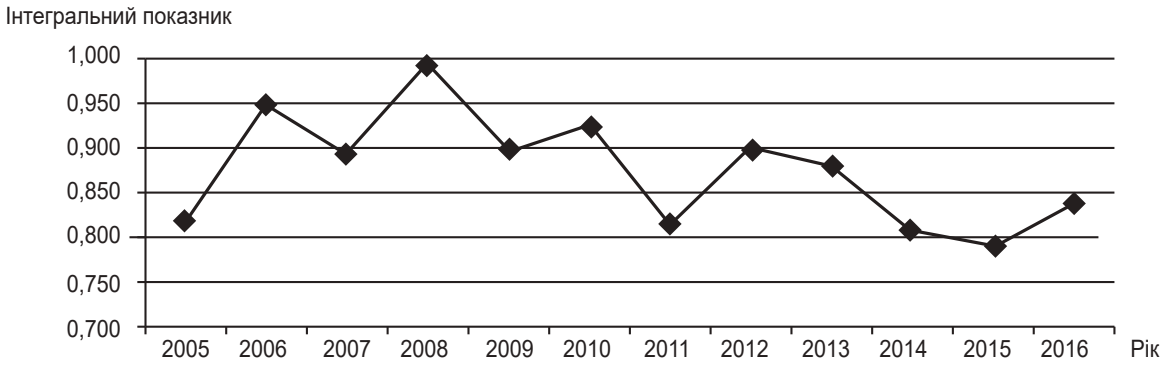

Рис. 1. **Інтегральний показник ефективності підприємства у 2005–2016 рр.**

Варто зазначити, що на другому етапі у якості вихідних даних використовуються групи показників внутрішнього середовища: ділова активність, рентабельність, ефективність використання ресурсів тощо. Проведення інтегральної оцінки також проводиться поетапно: стандартизація вихідних даних, визначення точок еталону та безпосереднього розрахунку інтегральної оцінки, яка має перебувати в інтервалі (0; 1).Згідно з розрахованими даними,

можна зробити висновок, що підприємство в цілому функціонує успішно, адже показник ефективності завжди знаходився на високому рівні. Цю інформацію необхідно врахувати при проведенні наступного етапу.

На третьому етапі відбувається безпосередньо сценарне планування, що враховує групи оптимістичного, реалістичного та песимістичного сценаріїв.

У даному дослідженні сценарне планування представлене через проведення багатоваріативних розрахунків показників ефективності (табл. 3), серед яких варто виокремити рентабельність операційної діяльності (*Род*), рентабельність власного капіталу (*Рвк*) та рентабельність продукції (*Рп*).

Таблиця 3

Сценарний прогноз основних показників ефективності

Сценарій	Управляючі змінні			Залежні показники		
	Обсяг реалізації,%	**Темп інфляції, %**	**Вартість палива, %**	***Род*,%**	***Рвк*, %**	***Рп*, %**
Оптимістичний	11	8	-16	38,53	9,28	20,81
	8	9	-11	32,37	7,53	16,77
	5	10	-5	25,86	5,68	12,56
Реалістичний	2	11	1	19,38	3,84	8,44
Песимістичний	-1	12	7	12,36	1,85	4,03
	-5	13	13	2,70	-0,88	-1,91
	-8	14	19	-1,80	-2,10	-4,62

Спираючись на розрахунки, представлені у табл. 3, можна дійти висновку, що в цілому у підприємства є запас стійкості та перспективи для розвитку, оскільки навіть за умови реалізації песимістичних сценаріїв показники рентабельності залишаються позитивними, за виключенням найгірших варіантів песимістичної групи прогнозів.

Далі необхідно узагальнити підсумки всіх трьох етапів, розробивши пакет варіативних заходів (табл. 4), що враховуватимуть мінімізацію впливу загроз і сприятимуть реалізації можливостей зовнішнього середовища, а також відповідатимуть рівню розвитку внутрішнього середовища.

Таблиця 4

Заходи, що пропонуються підприємству для впровадження у плановому періоді

Сценарій	Заходи
Оптимістичний	1. Модернізація сільськогосподарської техніки
	2. Розширення ринків збуту
	3. Організація курсів підвищення кваліфікації для персоналу
Реалістичний	4. Оновлення технології обробки ґрунту
Песимістичний	5. Удосконалення маркетингової політики
	6. Перехід на дешевші паливно-мастильні матеріали
	7. Скорочення штату робітників

На думку автора, пріоритетним заходом для підприємства є оновлення технології обробки ґрунту, оскільки даний захід дозволить заощадити на витратах собівартості реалізованої продукції, мінімізувавши вплив загроз зовнішнього середовища, та відповідає реалістичному сценарію прогнозування динаміки показників.

Отже, за результатами проведеного дослідження встановлено, що аграрним підприємствам доцільно використовувати сценарне прогнозування власної діяльності. З урахуванням викладеного вище, варто зазначити, що сценарне прогнозування забезпечує варіативність і гнучкість управлінських рішень у плановому періоді.

У наступних наукових роботах автора планується оцінка ефективності запропонованих заходів.

Науковий керівник – канд. екон. наук, професор Афанасьєв М. В.

Література: 1. Громико Н. К. Сценарний підхід у стратегічному плануванні соціально-економічного розвитку регіону. *Моделювання регіональної економіки.* 2011. № 1. С. 329–337. **2.** Дєнєжніков С. С. Методологія форсайту в науковому прогнозуванні майбутнього. *Філософія науки: традиції та інновації.* 2015. № 1. С. 108–117. **3.** Мартиненко В. В. Прогнозування тенденцій розвитку економічної безпеки України з урахуванням впливу глобалізаційних факторів. *Збірник наукових праць Національного університету державної податкової служби України.* 2013.

№ 1. С. 138–149. **4.** Олійник Л. В. Формування економіко-організаційних механізмів управління підприємствами АПК на зрошенні: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04/Л. В. Олійник; Європ. ун-т. Київ, 2008. 20 с. **5.** Шмиголь Н. М. Використання діагностичного аналізу та сценарного моделювання в управлінні санацією підприємства. *Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки.* 2015. № 2. С. 69–74.

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 658

Шапталова В. Ю.

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

Анотація. *В статті визначено, що ефективність є одним із основних щаблів в економіці, яка безпосередньо пов'язана з досягненням остаточного результату розвитку підприємства. Сучасний етап розвитку ринкових відносин в Україні вимагає від підприємств активних дій з підвищення ефективності їхньої діяльності. Проблема ефективності виробництва завжди посідала важливе місце серед актуальних проблем економічної науки.*

Ключові слова: *ефект, ефективність, економіка, напрямки, заходи.*

Аннотация. *В статье определено, что эффективность является одной из главных ступеней в экономике, которая непосредственно связана с достижением окончательного результата развития предприятия. Современный этап развития рыночных отношений в Украине требует от предприятий активных действий по повышению эффективности их деятельности. Проблема эффективности всегда занимала важное место среди актуальных проблем экономической науки.*

Ключевые слова: *эффект, эффективность, экономика, направления, мероприятия.*

Annotation. *The article specifies that efficiency is one of the main steps in the economy, which is directly related to the achievement of the final result of the enterprise development. The current stage of development of market relations in Ukraine requires enterprises to take active measures to increase the efficiency of their activities. The problem of efficiency has always occupied an important place among the pressing problems of economic science.*

Keywords: *effect, efficiency, economy, directions, measures.*

Ефективність діяльності підприємства є необхідною характеристикою, бо виявляє такі риси, як доцільність, результативність, якість та корисність, а також є співвідношенням ефекту від усіх видів його діяльності і сукупністю витрат на досягнення цього ефекту. Тому в сучасних умовах набуває особливої актуальності питання підвищення ефективності діяльності підприємств.

Дослідженням тематики ефективності функціонування підприємств присвячені праці багатьох учених-економістів, серед яких В. С. Пономаренко, М. В. Афанасьєв, І. Я. Іпполітова, Г. О. Селезньова, І. М. Бойчик, О. О. Гетьман, І. В. Ковальчук, В. Я. Амбросов, А. А. Бугуцький, Е. Е. Вершигора та інші [1–5]. Проте нестабільність і невизначеність сучасних економічних умов функціонування підприємств потребують подальшого дослідження і визначення адекватних вимогам сучасності шляхів стабілізації та можливого підвищення ефективності їхньої роботи.

Категорія «ефективність» на рівні підприємства характеризує зв'язок між величиною отриманого результату його діяльності й кількістю інвестованих або витрачених у виробництві ресурсів. Звідси показник ефективності роботи підприємства можна визначити за формулою 1:

© Шапталова В. Ю., 2017

$$\text{Ефективність} = \frac{\text{Результати}}{\text{Ресурси}(\text{витрати})}. \quad (1)$$

Загальною метою дослідження ефективності підприємства є: оцінювання стану господарського об'єкта з використанням такої міри, як ефективність; визначення факторів, що дозволяють підвищити ефективність розвитку. Ефективність пов'язана з категорією «ефект». Ефект є основоположною групою теорії ефективності: немає ефекту – немає ефективності. Категорія «ефект» (від лат. effectus – виконання, дія) має такі змістовні значення: дія будь-яких факторів і засобів; наслідок здійснених дій у матеріальній, енергетичній, суспільній та інформаційній сферах; враження, зроблене на будь-кого будь-чим [1].

Економіка (від гр. oikonomike – правила ведення господарства) – наука про: продуктивні сили, що поєднують у систему суб'єктивні (людина та її праця) і речові (засоби виробництва та предмети праці) елементи; виробничі відносини, що виникають у суспільстві в процесі виробництва, розподілу, обміну та споживання; раціональну організацію господарської діяльності. Внаслідок цього економічний ефект має відображати весь комплекс наслідків від процесів взаємодії економічних суб'єктів та об'єктів [1].

Взагалі всі заходи підвищення ефективності функціонування підприємств можна звести до трьох напрямків (рис. 1):

- управління витратами і ресурсами;
- розвитку й удосконалення виробництва та іншої діяльності;
- удосконалення системи управління підприємством та всіма видами його діяльності.

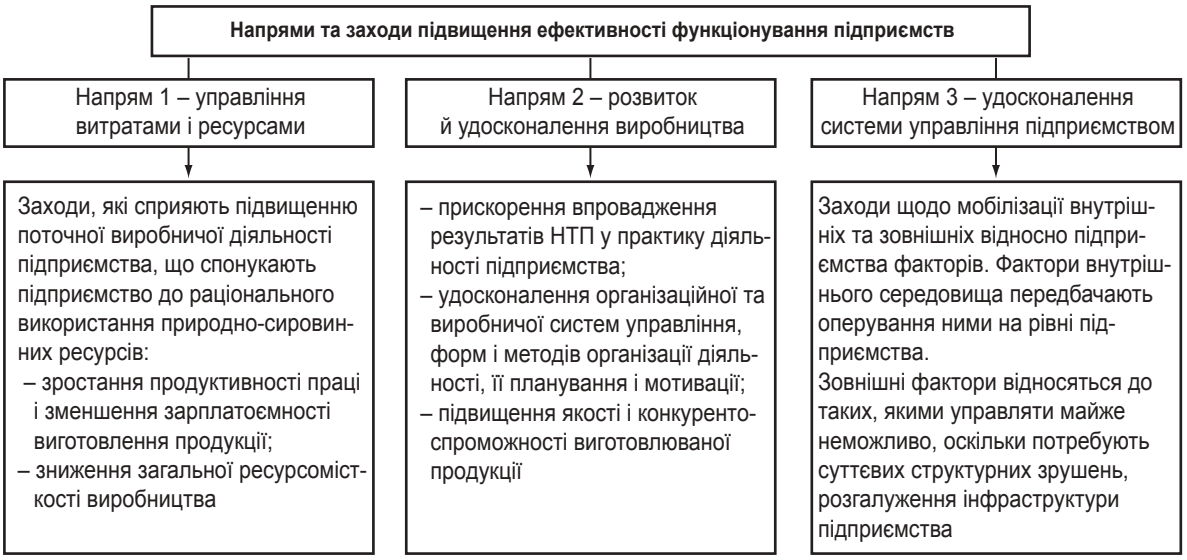

Рис. 1. **Напрями та заходи щодо підвищення ефективності функціонування підприємств** [3]

Можна дійти висновку, що всі напрями підвищення ефективності роботи підприємства є взаємопов'язаними. Але найголовнішими є чинники третьої групи, оскільки їх мобілізація передбачає визначення місця реалізації в системі управління діяльністю [4].

Основний результат діяльності підприємства визначається за допомогою цілої низки показників, які поділяються на абсолютні та відносні. До абсолютних показників відносять прибуток підприємства, який іноді ототожнюють з поняттям «дохід», а до відносних – рентабельність підприємства [2].

Прибуток показує абсолютний ефект діяльності підприємства без урахування використаних при цьому ресурсів, тому його слід доповнювати відносним показником – рентабельністю. Економічний зміст відносних показників полягає в тому, що вони характеризують прибуток, який отримується з кожної гривні засобів, що вкладаються в підприємство [5].

Отже, ефективність виробництва (діяльності) підприємства – це комплексне поняття, що відбиває кінцеві результати використання ресурсів за певний проміжок часу, головною ознакою якого може бути необхідність досягнення мети виробничо-господарської діяльності підприємства з найменшими витратами суспільної праці або часу.

Автором було визначено, що основними заходами підвищення ефективності функціонування підприємства є: управління витратами і ресурсами; розвиток і вдосконалення виробництва; вдосконалення системи управлін-

ня. Отже, залежно від своєї мети, цілей і завдань підприємство використовує запропоновані заходи підвищення ефективності. У подальших дослідженнях автор зосередить свою увагу на формуванні системи індикаторів, що відображають рівень ефективності функціонування підприємства.

Науковий керівник – канд. екон. наук, професор Афанасьєв М. В.

Література: 1. Афанасьєв М. В., Пономаренко В. С., Гонтарева І. В. та ін. Економіка підприємства: компетентність і ефективність розвитку: монографія. Харків: ХНЕУ, 2013. 177 с. **2.** Економіка підприємства: підручник/ за заг. ред. С. Ф. Покропивного. Київ: КНЕУ, 2014. 528 с. **3.** Афанасьєв М. В., Боровик М. В., Гонтарева І. В. та ін. Компетентнісний підхід у побудові навчальної програми за спеціальністю «Економіка підприємства»: навч.-практич. посіб./за заг. ред. М. В. Афанасьєва. Харків: ВД «ІНЖЕК», 2013. 392 с. **4.** Ковальчук І. В. Економіка підприємства: навч. посіб. Київ: Знання, 2012. 697 с. **5.** Сідун В. А., Пономарьова Ю. В. Економіка підприємства: навч. посіб. Київ: Центр навч. літ, 2015. 458 с.

ЧИ Є ПОСТАНОВИ ПЛЕНУМУ ВЕРХОВНОГО СУДУ УКРАЇНИ ДЖЕРЕЛАМИ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

УДК 340.11(477)

Шпак А. В.

Студент 3 курсу
факультету економічної інформатики ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *У статті розглянуто різні думки з приводу правової природи постанов Пленуму Верховного Суду України, досліджено їхні значення та роль у механізмі регулювання трудових відносин. Обґрунтовано необхідність надання даних рекомендацій та роз'яснень для забезпечення стабільності судової практики.*

Ключові слова: *постанови Пленуму Верховного Суду України, джерела трудового права, правова природа постанов Пленуму Верховного Суду України.*

Аннотация. *В статье рассмотрены различные мнения по поводу правовой природы постановлений Пленума Верховного Суда Украины, исследованы их значение и роль в механизме регулирования трудовых отношений. Обоснована необходимость предоставления подобных рекомендаций и разъяснений для обеспечения стабильности судовой практики.*

Ключевые слова: *постановления Пленума Верховного Суда Украины, источники трудового права, правовая природа постановлений Пленума Верховного Суда Украины.*

Annotation. *The article considers various opinions on the legal nature of the decisions of the Plenum of the Supreme Court of Ukraine, their significance and role in the regulation of labor relations are investigated. The necessity of providing such recommendations and explanations for ensuring the stability of the ship's practice is substantiated.*

Keywords: *decisions of the Plenum of the Supreme Court of Ukraine, sources of labor law, legal nature of resolutions of the Plenum of the Supreme Court of Ukraine.*

Дискусію щодо природи постанов Пленуму ВСУ розпочато ще в минулому столітті, проте вона й досі не втратила своєї актуальності. Зокрема, питання чи є дані постанови джерелами трудового права, незважаючи на багаторічні роздуми, так і не знайшло своєї остаточної відповіді. Адже науковці, серед яких варто відзначити праці Я. Ф. Фархатдинова, П. Є. Орловського, М. М. Ісаєва, О. М. Ярошенко, мали протилежні погляди, при цьому на-

© Шпак А. В., 2017

даючи цілком обґрунтовані аргументи для підтвердження своєї думки. Отже, в статті було комплексно розглянуто два суперечливих підходи, що слугувало основою для формування власного бачення з приводу даної теми.

Для того, щоб робити висновки про причетність постанов Пленуму ВСУ до джерел права, треба чітко розуміти особливості даного документу. Так, одразу слід зазначити, що причина його появи – абстрактно-загальний характер чинного законодавства, адже норми законодавчих актів мають велику кількість прогалин, неясностей, суперечностей. Виходячи з цього, при вирішенні трудових спорів виникають труднощі в розумінні і застосуванні приписів, що порушує конституційний принцип рівності осіб перед судом та законом. Прикладом, що ілюструє дану ситуацію, є законодавство про оплату праці. Так, у постанові Пленуму ВСУ зазначається: «Вивчення судової практики у справах про оплату праці показує, що деякі суди допускають помилки в застосуванні законодавства, яке регулює це питання, іноді за його нормами вирішують спори, що виникають із цивільних правовідносин, зокрема про стягнення дивідендів, виплату паїв та часток із майна кооперативів, колективних, орендних підприємств, господарських товариств тощо» [1]. Виходячи зі змісту цього положення, можна стверджувати, що постанови розробляються на основі аналізу недосконалої судової практики та спрямовані на забезпечення єдності судової системи. Адже не маючи роз'яснень з приводу змісту деяких статей, судді часом ухвалюють помилкові рішення, що трактуються власним розумінням нормативно-правових актів. І це цілком можливо на практиці, бо норми права абстрактні та не мають прив'язки до конкретних ситуацій, що, наприклад, спостерігається при прецедентній системі права.

Саме тому постанови Пленуму ВСУ просто необхідні, особливо враховуючи, що Кодекс законів про працю, один із найважливіших документів, що регулює трудові відносини, було прийнято ще в 1971 р. І хоча до нього близько вісімдесяти разів вносили поправки, все одно він не може цілісно відображати трудові відносини на сучасному етапі в рамках не командно-адміністративної економіки. Виходячи з цього, Пленум ВСУ має повноваження видавати подібні постанови, що зарегламентовано Законом від 02.06.2016 р. № 1402-VIII «Про судоустрій і статус суддів» у статті 46 [2].

Перейдемо безпосередньо до розгляду правової природи даних постанов та спробуємо відповісти, чи можна зарахувати їх до джерел права. Для цього треба знайти спільні ознаки, характерні постановам та іншим нормативно-правовим актам. Так, доказами причетності постанов до джерел права є низка факторів:

- їхня неперсоніфікованість та спрямованість на невизначене коло осіб [3]. Адже дані постанови стосуються не конкретного трудового спору, відповідно, вони не є директивою одному судді, а стосуються судової системи в цілому;
- спрямованість на регулювання типових правовідносин;
- суворо визначена документальна форма;
- прийняття в особливому процесуальному порядку, визначеному Регламентом Пленуму ВСУ;
- публічність і динамічність;
- безпосередній зв'язок із державою, простором і часом.

Проте незважаючи на низку вищезазначених доказів, є фактор, що і сьогодні викликає дискусії. Так, науковці в своїх працях по-різному розглядають обов'язковість виконання даних постанов. Адже на перший погляд, законодавством не закріплено даної умови. Це слугує аргументом на підтвердження думки, що постанови Пленуму ВСУ не є джерелами трудового права. Бо важливим фактором для зарахування їх до даної категорії є наявність загально-обов'язкових правил поведінки, в нашому ж випадку роз'яснення мають рекомендаційний характер.

Але при цьому низка науковців відстоює протилежну думку, говорячи, що постанови Пленуму ВСУ є обов'язковими. Адже, згідно з ч. 10 ст. 46 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [2], секретар контролює виконання постанов, прийнятих Пленумом ВСУ. Це слугує підставою для припущення, що оскільки є контроль, то є і обов'язок виконання.

І якщо вищезазначені фактори свідчать про можливість зарахування постанов до джерел трудового права, то наступний аргумент є підґрунтям вважати інакше. Він полягає у тому, що ВСУ не наділений можливістю правотворчості, що закріплено в Конституції України. Відповідно, до його повноважень входить лише надання роз'яснень уже існуючим нормам права, при цьому не створюючи нові. Тобто постанови лише конкретизують умови правильного застосування законів і не можуть застосовуватися самостійно.

Проте на практиці дані тлумачення інколи формулюють нові правила, що не зазначені в попередніх нормативно-правових актах. Таким чином, офіційне невизнання нормотворчих функцій ВСУ компенсується доктринальним визнанням. Адже право вносити доповнення до закону, конкретизувати та вказувати на межі його застосування за змістом не відрізняється від права створювати нові закони. При цьому ВСУ може в порядку судового нормоконтролю скасовувати норми права, тобто визнавати їх незаконними та позбавленими юридичної сили, що рівнозначно прийняттю нового нормативно-правового акту (в нашому випадку, постанови), що скасовує попередні норми.

Отже, проаналізувавши вищезазначені фактори, можна стверджувати, що постанови Пленуму ВСУ є джерелами трудового права, що, взаємодіючи з іншими нормативно-правовими актами, формують цілісну систему та забезпечують стабільність, відповідність сучасним умовам та єдність судової системи.

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

Література: 1. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24.12.1999 р. № 13. *Дебет-Кредит* (Галицькі контракти). 2008. № 29. Ст. 271. **2.** Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 р. № 1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України.* 2016. № 31. Ст. 545. **3.** Карнаух Т. М. Постанови Пленуму Верховного Суду України: правова природа та місце у системі джерел права. *Наукові записки НаУКМА. Сер.: Юридичні науки.* 2009 Т. 90. С. 48–51.

ПОРІВНЯННЯ МЕТОДІВ ОЦІНКИ ПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ СТРАХОВОЇ КОМПАНІЇ ТА БАНКУ

УДК 338.336

Шустова Ю. С.

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

Анотація. *У статті розглянуто сутність платоспроможності страхової компанії та банку. Проаналізовано методи оцінки платоспроможності в страховій компанії та банку. Розглянуто іноземний досвід оцінки платоспроможності. Виявлено фактори впливу на платоспроможність страхової компанії та банку.*

Ключові слова: *страхова компанія, банк, платоспроможність страхової компанії, платоспроможність банку, оцінка платоспроможності.*

Аннотация. *В статье рассмотрена сущность платежеспособности страховой компании и банка. Проанализированы методы оценки платежеспособности в страховой компании и в банке. Рассмотрен иностранный опыт оценки платежеспособности. Выявлены факторы влияния на платежеспособность страховой компании и банка.*

Ключевые слова: *страховая компания, банк, платежеспособность страховой компании, платежеспособность банка, оценка платежеспособности.*

Annotation. *The essence of solvency of the insurance company and the bank is considered in the article. Methods for assessing solvency in an insurance company and in a bank have been analyzed. The foreign experience of assessing solvency is considered. Factors influencing the solvency of the insurance company and the bank were revealed.*

Keywords: *insurance company, bank, solvency of the insurance company, solvency of the bank, assessment of solvency.*

Для будь-якого сучасного бізнесу є актуальним питанням підтримання та підвищення платоспроможності. Страхова та банківська справи достатньо близькі. Їх прагнення до розширення взаємодії й охоплення потенційної клієнтської бази потребує достатнього рівня фінансового стану та стійкості даних організацій, що й обумовлює вибір теми дослідження.

© Шустова Ю. С., 2017

Дослідженню платоспроможності страхових компаній та банків приділяють увагу такі вітчизняні науковці: А. М. Мороз [1], І. А. Аванесова [2], М. Д. Білик [3], О. І. Барановський [4], В. Д. Базилевич [5], О. С. Папка [6]. Проте недостатньо дослідженою залишається проблема оцінки платоспроможності страхових компаній та банків в реаліях змін іноземного досвіду оцінки платоспроможності цих фінансових організацій.

Метою статті є порівняння методів оцінки платоспроможності в страховій компанії та банку в Україні.

Проблемам оцінки платоспроможності страхових організацій відводиться одне з провідних місць у сфері управління страховим бізнесом. Оцінка та контроль платоспроможності важливі як для окремої страхової організації, так і для страхового ринку в цілому. В сучасних умовах основними тенденціями розвитку страхових ринків є їхні інтернаціоналізація і глобалізація, зростання фінансових інтеграційних процесів, що через проблеми забезпечення фінансової стійкості страхових організацій мають міжнародний характер. Підвищений інтерес до питань платоспроможності пояснюється досить динамічним зростанням фінансової відповідальності страхових організацій (зростання ймовірностей страхових випадків, зростання страхових сум, розміру можливого збитку) і, відповідно, «моральним старінням» критеріїв оцінки платоспроможності страховиків [7].

Щодо платоспроможності банку, то вона є одним із найважливіших показників, що характеризують фінансову стійкість банківської установи, показує достатність власних коштів того чи іншого банку для забезпечення захисту інтересів його вкладників та інших кредиторів, а також характеризує здатність банківської установи забезпечувати своєчасне виконання своїх грошових зобов'язань.

Найбільш точне визначення поняття платоспроможності банку представлено Національним банком України: «Платоспроможність» (solvency) – спроможність банку виконати законні вимоги кредиторів [8]. Неплатоспроможність банку визначається як його неспроможність протягом одного місяця в повному обсязі виконати законні вимоги кредиторів через відсутність коштів або зменшення розміру капіталу банку до суми, що становить менше третини суми, встановленої Національним банком як мінімально необхідної [8].

Оцінка платоспроможності страхових компаній здійснюється з урахуванням усіх зобов'язань як зовнішніх, так і внутрішніх. Зовнішні зобов'язання – це зобов'язання перед страхувальниками, фінансовими установами, перестраховиками, бюджетом тощо. Внутрішні зобов'язання – це зобов'язання перед засновниками, представництвами та філіями, співробітниками. За обсягом перевагу мають зовнішні зобов'язання, які можна поділити на страхові та інші. Обсяг зовнішніх зобов'язань є основним показником для визначення платоспроможності [9]. Забезпечення платоспроможності страховиків України контролюється згідно з Законом України «Про страхування» [10], яким передбачено:

– наявність сплаченого статутного фонду та наявність гарантійного фонду страховика, яким чинне законодавство вважає спеціальні та резервні фонди, а також суму нерозподіленого прибутку страховика;

– створення страхових резервів, достатніх для майбутніх виплат страхових сум і страхових відшкодувань;

– перевищення фактичного запасу платоспроможності над розрахунковим нормативним запасом платоспроможності [9].

Принциповим моментом в українському законодавстві є введення маржі платоспроможності, тобто перевищення фактичного запасу платоспроможності над розрахунковим, де розрахунковий нормативний запас встановлюється на рівні двох коефіцієнтів: 0,18 та 0,26, відповідно взятих від надходжень страхових премій за звітний період та від страхових відшкодувань за той самий період [9].

Нормативний запас платоспроможності (НЗП) за показником страхових премій та страхових виплат розраховується таким чином:

$$НЗП = (СП - СПп \times 0{,}5) \times 0{,}18, \quad (1)$$

де *СП* – премії за попередні 12 календарних місяців;

СПп – премії, що перераховані перестраховикам;

0,18 – понижуючий коефіцієнт, взятий на рівні стандартів директиви ЄС (SolvencyII [11]).

$$НЗП = (СВ - СВп \times 0{,}5) \times 0{,}26, \quad (2)$$

де *СВ* – страхові виплати за попередні 12 календарних місяців;

СВп – виплати, сплачені перестраховиками;

0,26 – понижуючий коефіцієнт.

Зміст методики визначення платоспроможності страховика полягає в порівнянні обсягу зобов'язань страховика перед страхувальниками з обсягом власних коштів, які можуть бути використані на покриття зобов'язань. Порівняння фактичного запасу платоспроможності над нормативним запасом відображає частку власних коштів страховика в загальних зобов'язаннях. Фактичний запас платоспроможності страховика має перевищувати розра-

хунковий нормативний запас платоспроможності. Нормативний запас платоспроможності страховика дорівнює більшій з двох визначених величин [9].

Платоспроможність страхової компанії залежить також від розміру ресурсів страховика і зобов'язань, які бере на себе страховик. Якщо страховик бере страхові зобов'язання, які не відповідають його фінансовим можливостям, то частина зобов'язань лишається не покритою ресурсами, за рахунок яких страховик мав би змогу їх виконати. З урахуванням забезпечення виконання зобов'язань перед страхувальниками Законом України «Про страхування» [10] передбачено обов'язкове укладення договору перестрахування в разі, коли страхова сума за окремим об'єктом страхування перевищує 10 % суми сплаченого статутного фонду і сформованих страхових резервів.

Платоспроможність банку можна оцінити, використовуючи норматив платоспроможності банку (Н3), який являє собою співвідношення капіталу банку і сумарних активів, зважених щодо відповідних коефіцієнтів за ступенем ризику.

Норматив *Н3* визначає достатність капіталу банку для здійснення активних операцій з урахуванням ризиків, що характерні для різноманітних видів банківської діяльності [11]. Він обчислюється за формулою:

$$Н3 = (К / Ар) \times 100\%, \quad (3)$$

де $К$ – капітал банку;

$Ар$ – активи банку.

Нормативне значення *Н3* для діючих банків має бути не менше 10 %. Для банків, що розпочинають операційну діяльність, він має становити:

- протягом перших 12 місяців діяльності з дня отримання ліцензії – не менше 15 %;
- протягом наступних 12 місяців – не менше 12 %;
- надалі – не менше 10 % [11].

Оцінка платоспроможності банків та страхових компаній спирається на іноземний досвід. В Україні діє система вимог до платоспроможності страховиків відповідно до Solvency I [12]. Потребує впровадження система платоспроможності Solvency II [13]. Згідно з п. 16 цієї Директиви [13], головною метою нової системи має бути тотожний захист страхувальників та вигодонабувачів. Директива Solvency II [13] набрала чинності з 1 січня 2016 р., її вважають однією з найбільш важливих нормативних змін, що мали місце впродовж понад трьох десятиліть і з якими доведеться стикнутися всій страховій галузі ЄС. Це законодавча система, яка охопить усі країни Європейського Союзу. Вона забезпечує гармонійний режим контролю за страхуванням та перестрахуванням і замінює декілька положень щодо них, які існували до цього часу.

Порівнюючи вимоги до визначення нормативної платоспроможності більшості розвинених країн, можна сказати, що вони є набагато жорсткішими порівняно з українськими. Необхідність запровадження інновацій у конкурентному середовищі призведе до того, що деякі страховики відмовляться від ведення бізнесу на усталених ключових ринках і надання загальновизнаних послуг, через що відбудеться скорочення кількості страхових компаній в Україні [14].

Оцінка платоспроможності банків та контроль за дотриманням належного її рівня спираються на «Міжнародну конвергенцію визначення капіталу та стандартів капіталу: нові підходи» («Базель II» [15]). 12 вересня 2010 р. Базельський комітет затвердив нову редакцію угоди – Базель III, в якій було передбачено подолання недоліків попередньої угоди, зміцнення стійкості світової фінансової системи і запобігання виникненню глобальних фінансових криз [14]. Ще не впроваджений повною мірою Базель II [15] був доповнений новими положеннями, котрі стали основою Базеля III [16].

Основною метою запропонованих в Угоді про капітал змін, які відповідають принципам Базеля III [13], є підвищення якості, прозорості й удосконалення структури банківського капіталу, розширення практики покриття ризиків капіталом і стимулювання заходів щодо створення резервних його запасів.

Отже, оцінка платоспроможності банку та страхової компанії в Україні спирається на іноземний досвід розвинених країн. Впровадження вповні нових та ефективних систем оцінки, дотримання та контролю платоспроможності цих фінансових організацій дозволить досягати та підтримувати належний рівень платоспроможності, що забезпечить зниження ризиків, підвищення фінансової стійкості та безпеки страхових компаній та банків України, збільшення кількості клієнтів та підвищення рівня їхньої довіри.

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

Література: 1. Мороз М. І., Савлук М. І., Пуховкіна М. Ф. Банківські операції : підручник/за ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Мороза. Київ: КНЕУ, 2002. 476 с. **2.** Аванесова І. А. Роль кредитної діяльності банків у становлен-

ні ринкових відносин в Україні. URL: http://papers.univ.kiev.ua/1/ekonomika-/articles/avanesova-i-a-role-of-banks-credit-activity-in-market-relations-in-ukraine_14630.pdf. **3.** Білик М. Д. Моделювання фінансової стійкості банку в умовах кризи. URL: https://scholar.google.com.ua/citations?user=OD0iIyYAAAAJ&hl=uk. **4.** Барановський О. І. Фінансова безпека в Україні (методологія оцінки та механізм забезпечення): монографія. Київ: КНТЕУ, 2004. 759 с. **5.** Страхування: підручник/за ред. В. Д. Базилевича. Київ: Знання, 2008. 1019 с. **6.** Папка О. С. Теоретичні аспекти фінансової безпеки страхових корпорацій. *Проблеми розвитку підприємництва: наукові записки.* 2011. № 3 (36). С. 109–112. **7.** Оцінка та контроль платоспроможності страхових організацій. URL: https://studme.com.ua-/181504098594/strahovoe_delo/otsenka_kontrol_platezhesposobnosti_strahovy-h_organizatsiy.htm. **8.** Офіційний сайт НБУ. URL: https://bank.gov.ua-/control/uk/publish/printable_article;jsessionid=F25669B6BA38A19AE2916F4D1B168E6B?art_id=123537&showTitle=true. **9.** Оцінка платоспроможності страхової компанії. URL: http://pidruchniki.com/1589050764381/stra-hova_sprava/otsinka_platospromozhnosti_strahovoyi_kompaniyi. **10.** Про страхування: Закон України від 07.03.1996 р. № 85/96-ВР (зі змінами та доповненнями). URL: http://zakon5-.rada.gov.ua/laws/show/85/96-%D0%B2%D1%80. **11.** Чухрай Є. І. Ліквідність і платоспроможність банківської системи України. URL: http://www.rusnauka.com/16_NPRT_2013/Economics/1_140005.doc.htm. **12.** Directive 2002/12/EC of the European Parliament and of the Councilof 5 March 2002. URL: http://wirtschaftsle-xikon.gabler.de/Definition/solvency-i.html. **13.** Directive 2009/138/EC of the European Parliament and of the Councilof 25 November 2009. URL: https://www2.deloitte.com/uk/en/pages/financialservices/solutions/solvencyii.html. **14.** Хоружий Д. С. Сучасні тенденції впровадження положень Базеля ІІІ. *Вісник Національного банку України.* 2015. № 4. С. 61–65. **15.** Basel II: International Convergence of Capital Measurement and Capital Standards: a Revised Framework. URL: https://www.bis.org/publ/bcbs107.htm. **16.** Basel III: International regulatory framework for banks. URL: https://www.bisorg/bcbs/basel3.htm.

СХОЛАСТИЧНІСТЬ ВІДНЕСЕННЯ ЕНЕРГІЇ ДО КАТЕГОРІЇ «РЕЧІ»

УДК 347.211

Щербак П. І.

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

Анотація. *Дана робота присвячена визначенню можливості віднесення енергії до такого поняття цивільного права, як «речі». Розглядається різноманітність думок учених-цивілістів з питання приналежності енергії до об'єктів цивільних прав. Проведено аналогію концепції «безтілесні речі» в історичному аспекті та сучасному розумінні даного поняття.*

Ключові слова: *енергія, річ, об'єкти цивільного права, енергоносії, енергопостачання, безтілесні речі.*

Аннотация. *Данная работа посвящена определению возможности отнесения энергии к такому понятию гражданского права, как «вещи». Рассматривается разнообразие мыслей ученых цивилистов по поводу отнесения энергии к объектам гражданских прав. Проведена аналогия концепции «бестелесные вещи» в историческом аспекте и современном понимании данного понятия.*

Ключевые слова: *энергия, вещь, объекты гражданского права, энергоносители, энергоснабжение, бестелесные вещи.*

Annotation. *This work is devoted to determining the possibility of assigning energy to such a concept of civil law as "things". A variety of thoughts of scientists of civilizations regarding the attribution of energy to objects of civil rights is considered. An analogy of the concept of "disembodied things" in the historical aspect and modern understanding of this concept is carried out.*

Keywords: *energy, thing, objects of civil law, energy carriers, energy supply, disembodied things.*

© Щербак П. І., 2017

Відповідно до ст. 3 Конституції України, захист прав і свобод людини є обов'язком держави. А також забезпечення належного, якісного помешкання людини, яка мешкає на території України є першочерговим завданням держави. Отже, життєзабезпечення населення є основною, а в умовах сучасного стану економіки країни – однією з першочергових проблем України як незалежної держави. Відтак, роль енергозабезпечення переоцінити сьогодні важко, адже практично в кожної сфері життєдіяльності енергія відіграє одну з основних ролей щодо забезпечення гідного помешкання людині. Отже, значущість енергії як одного з основних об'єктів цивільного права є безперечною. В наші дні вона стала невід'ємною частиною життя сучасного суспільства. Безперечна також і значущість енергопостачання як правового інституту, оскільки в сучасному цивільному обороті договір енергопостачання – один із найбільш поширених. А враховуючи те, що конструкцію договору енергопостачання певною мірою не закріплено на законодавчому рівні, з часом актуальними стають не тільки проблеми, пов'язані з реалізацією цього договору, але і формування їхнього змісту.

Вже протягом багатьох років є досить дискусійним питання про можливість або неможливість віднесення електроенергії до категорії речей, як об'єкту цивільних прав. Схоластичність винесеної на обговорення проблеми має насправді досить вагоме практичне підґрунтя. Так, наприклад, вирішення питання про цивілістичне розуміння енергії може зробити істотний вплив на визначення можливості її використання в контексті таких договірних конструкцій, як: міна, дарування, зберігання тощо [1]. Отже, з огляду на проблеми, що виникають при формуванні умов договору енергопостачання та його реалізації, є очевидним те, що дана тема актуальна і сьогодні, а з удосконаленням суспільних відносин потребує постійної уваги з боку не лише законодавця, але й учених-цивілістів.

Як зазначалось, використання теплової енергії, електрики, так само як і інших видів енергоносіїв, є необхідною умовою не лише життєзабезпечення людини, але й її діяльності, що пов'язується з будь-яким підприємством. У зв'язку з тим, що коло учасників правовідносин споживання теплової і електричної енергії надзвичайно широке, так само як і питання її вироблення чи передачі, постає питання про приналежність теплової та інших видів енергії до об'єктів цивільних прав.

Єдиної думки з питання приналежності енергії до об'єктів цивільних прав серед учених-цивілістів немає і дотепер. Дискусійним залишається питання, чи є енергія річчю; спірним є питання про поширення на неї режиму об'єктів права власності.

У загальноприйнятій класифікації об'єктів цивільних прав немає місця для енергії. Традиційна концепція «речової» власності передбачає те, що в основі поняття майнових відносин лежить право власності на матеріальні об'єкти, речі, а саме поняття майна розуміють як адекватне до поняття речі.

С. М. Корнєєв вважає, що «енергія, на відміну від речей, являє собою певну властивість матерії – здатність виробляти корисну роботу, забезпечувати виконання різних технологічних операцій, створювати необхідні умови для підприємницької та будь-якої іншої діяльності» [2].

Якщо спиратися на його думку, то можна дійти висновку, що енергія – це лише результат діяльності ресурсів підприємства чи іншої організації, а не сам ресурс. Логічним є те, що властивість матерії не може розглядатись як предмет, адже вона не підлягає розумінню чогось матеріального. У зв'язку з цим стає очевидним неможливість урегулювання цих відносин із застосуванням конкретної норми, яка регулює відносини з приводу речей. У даному випадку врегулювання даних стосунків можливе лише на основі аналогії.

Продовжуючи цю думку, М. М. Агарков зазначав, що «електрична енергія не являє собою ні право, ні річ, отже, за договором на електропостачання, електростанція зобов'язується виконати роботу, необхідну для доставляння споживачеві енергії, а не передавати останньому будь-яке майно» [3].

І. В. Єлисєєв говорив про те, що «речі – це матеріальні предмети зовнішнього оточуючого світу по відношенню до людини». Здавалося б, що енергія – не є чимось матеріальним, і на цьому питання може бути вирішеним, та вчений, враховуючи цей факт, уточнив деякі виключення. Він стверджував, що «речами визнаються не тільки традиційні предмети побуту, засоби виробництва і т. п., але і різні види підвладної людині енергії (наприклад теплової, електричної, атомної тощо)» [4]. Чому саме він звернув увагу на такі нюанси? Можливо, через специфічні властивості енергії, можливість її вимірювання та передачі.

Вирішити вказану проблему деякі цивілісти пропонують через ототожнення енергії з особливим, нематеріальним майном, визначеним родовими ознаками. Так, на думку К. Л. Осипчук, електричну енергію слід відносити до такого об'єкта прав, як майно з особливим правовим режимом, який обумовлений специфічними властивостями електричної енергії, не характерними для речей [5]. Проте такий підхід має свої недоліки з огляду на збірний характер поняття майна. До того ж таке поняття не має місця в правовому регулюванні України.

Сучасне правове розуміння енергії вченими Заходу висловив Р. Сават, який вважає, що «юридично енергія може бути виражена тільки у формі зобов'язання. Це річ, зазначена завжди родовими ознаками, які виражаються тільки в результатах її використання, що продається відповідно до одиниць виміру. Являючи собою важливий об'єкт зобов'язання, вона ніколи не може бути об'єктом права власності» [6].

Але можна помітити, що вчений собі суперечить. Називаючи енергію річчю, він автоматично класифікує її як об'єкт права згідно з законодавством.

Закон України від 16 жовтня 1997 р. «Про електроенергетику» визначає енергію (електричну чи теплову) як таку, що виробляється на об'єктах електроенергетики і є товарною продукцією, призначеною для купівлі-продажу [7]. Спираючись на цей закон, можна провести логічний ланцюг і припустити, що товарна продукція є річчю. Для однозначного ствердження необхідно зазначити правове визначення поняття «річ».

Пояснюється поняття «річ» у ст. 179 Цивільного кодексу України: «Річчю є предметом матеріального світу, щодо якого можуть виникати цивільні права та обов'язки» [8]. Таке розуміння речі дозволило сформулювати і закріпити в ст. 177 ЦК України поняття об'єктів цивільних прав, їх види. Відповідно до ст. 177: «Об'єктами цивільних прав є речі, у тому числі гроші та цінні папери, інше майно, майнові права, результати робіт, послуги, результати інтелектуальної, творчої діяльності, інформація, а також інші матеріальні і нематеріальні блага» [8].

Отже, до об'єктів цивільного права можна віднести різні види енергетичних ресурсів і сировини як результат діяльності людини (результати діяльності з вироблення тепла), що стали товаром.

У правовій науці усталилось ототожнення товару з оборотоспроможною річчю або з матеріальним предметом торговельних операцій. Але в сучасному законодавстві України, так само як і в законодавстві інших країн, традиційне розуміння терміна «товар» зазнало змін. Так, п. 1 ст. 656 ЦК України під предметом договору купівлі-продажу має на увазі товар, який є у продавця на момент укладення договору. Повне визначення товару, надане у ст. 139 ЦК України, вказує, що товаром у складі майна суб'єктів господарювання вважається вироблена продукція (товарні запаси), виконані роботи і послуги.

Враховуючи положення законів України «Про теплопостачання» [9], «Про електроенергетику» [7] та інших спеціальних нормативних актів, що висувають особливі умови до споживача при використанні ним енергоносіїв як товару, вона розглядається як «своєрідний об'єкт», як особливий товар, зі специфічними фізичними ознаками і властивостями. Закон України від 16 жовтня 1997 р. № 575/97-ВР «Про електроенергетику» визначає енергію (електричну чи теплову) як таку, що виробляється на об'єктах електроенергетики і є товарною продукцією, призначеною для купівлі-продажу.

Такі дискусії щодо цивілістичного розуміння енергії виникають через ряд її специфічних властивостей:

1) енергію неможливо візуально виявити як річ;

2) її неможливо накопичувати і зберігати в значних кількостях;

3) процес виробництва електроенергії зазвичай безперервний і нерозривно пов'язаний з її транспортуванням та споживанням;

4) електроенергія при передачі споживається і не може бути повернута.

Дані обставини зумовлюють неможливість використання електроенергії в якості речі в таких договірних конструкціях, як оренда або безоплатне користування. Енергія не може бути і предметом віндикації. Разом із тим, думається, що при вирішенні питання про визнання або невизнання енергії як речі слід керуватися такими міркуваннями.

Щоб зрозуміти логічну структуру віднесення енергії до конкретної категорії можна повернутися до правового минулого. У римському праві існує ряд положень і норм, що взагалі не були сприйняті наступними епохами. Манципні та неманципні речі, легісакційний і формулярний процеси, батьківська влада є притаманними для тієї стародавньої епохи. Римські юристи виробили ряд таких категорій, щодо яких і наразі тривають активні наукові дискусії. До таких неоднозначних положень римської юриспруденції належить конструкція «безтілесні речі» (resincorporales) [10].

Якщо розглядати цю категорію більш детально, необхідно зазначити таку історичну думку, що саме поняття «тілесна річ» являє собою плеоназм (повторення слів однакових чи близьких за значенням [11]), оскільки будь-яка річ тілесна вже у силу свого поняття, а назва «безтілесна річ» містить у собі внутрішню суперечність, оскільки безтілесністю виключається саме поняття речі.

Та, трактуючи положення про безтілесні речі, треба брати до уваги те, що Гай класифікував не речі, а права, які входять до складу майна, і хотів довести наступне. Деякі з суб'єктивних цивільних прав надають суб'єкту повне панування над річчю; говорячи про таке право, ми можемо назвати його об'єкт – тілесну річ, інші ж суб'єктивні права або мають об'єктом щось не тілесне, або ж надають суб'єкту неповне панування над тілесною річчю.

Сучасні дореволюційні романісти, розглядаючи положення Гая про безтілесні речі, підкреслюють низку аспектів.

По-перше, під категорією «безтілесні речі» давньоримські юристи розуміли насамперед не речі в їх звичайному матеріальному сенсі, а майнові права, що виникають з приводу речей, за винятком права власності. Останнє римські юристи не відокремлювали від його об'єкта, а тому відносили до групи тілесних речей. Дане положення не викликає дискусій і серед сучасних прихильників концепції «безтілесні речі».

Зазначений поділ речей мав важливе практичне значення – передача безтілесних речей відбувалася за процедурою передачі прав, а не за процедурою відчуження матеріальних речей. Хоча цей поділ трактується романістами дискусійно, а подекуди навіть скептично, проте він мав ґрунтовні теоретичні передумови та важливе практичне значення. Вказана відмінність у складових частинах майна та в правах на нього переноситься європейською юриспруденцією власне на предмети права, в межах яких створюється нова категорія «безтілесних речей», обіймаються всі блага, які не мають тілесного буття, але захищаються об'єктивним правом. Це – не більше ніж фікція, речі для таких об'єктів права, які, не володіючи властивостями речі, тим не менш, прирівнюються до цієї останньої. Звідси не випливає, щоб «безтілесна річ» була фіктивною як об'єкт права: вона фіктивна як річ, але існує як відмінний від речі і постійно зростаючий у своєму значенні об'єкт права. Сюди належать переважно так звані «нематеріальні блага», тобто наукові, художні, промислові та інші духовні продукти нашої діяльності, які, проявляючись зовні, отримують відому самостійність і майнову цінність, що повідомляють їм здатність бути предметом права і юридичного захисту – якщо не того ж змісту, як захист тілесних речей, то у близькій до неї формі абсолютних позовів, що діють проти всіх і кожного [11].

Якщо розглянути саме енергію з її властивостями та правовими особливостями, можна сказати, що вона підпадає під опис римської давньої, невизначеної сучасним законодавством категорії «безтілесні речі». А можливість прирівняти енергію до категорії «безтілесні речі» визначає належність енергії до такої категорії, як «речі» взагалі.

Цивільне право і спеціальні закони визнають енергію незвичайним об'єктом (зі специфічними властивостями), вважають її товаром і використовують у правовому регулюванні відносин, пов'язаних з її отриманням і використанням, елементи, характерні для речей. Прагнення обґрунтувати можливість поширення на «товарні» об'єкти режиму об'єктів права власності – це прагнення вирішити проблему постійного розширення кола об'єктів цивільних прав, і концепція ототожнення енергії з товаром призначена врегулювати цю проблему.

Проте стосовно теплової енергії – це фікція, яка дозволяє визнавати речами «безтілесні» майнові об'єкти. До того ж, через визнання теплової енергії та інших видів енергії «товаром» проблему об'єктів цивільних прав не вирішити. Такий підхід до визначення поняття об'єкта цивільних прав не завжди може бути застосовний як правовий прийом оформлення відносно нових об'єктів права. Крім того, саме поняття «товару» досить широке і не має в праві вичерпного змісту.

Отже, на підставі вищевикладеного слід зробити висновок, що з цивільно-правового погляду енергію слід відносити до категорії речей (так званого «безтілесного майна»), що володіють низкою специфічних властивостей, які не дозволяють використовувати її в цивільному обороті повною мірою.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, професор Сергієнко В. В.

Література: 1. Жане А. Д. Електроенергія як особливого роду річ. *Журнал права.* 2004. № 5. **2.** Корнєєв С. М. Юридична природа договору енергозбереження. Договір про забезпечення електроенергією соціалістичних організацій. *Юридичний вісник.* 1956. **3.** Агарков М. М. Цивільний кодекс. Практичний коментар до статті (220–235 ЦК). М.: Справочно-правовая система «Консультант Плюс», 1924. С.13–14. **4.** Цивільне право: підручник/за ред. А. П. Сергєєва, Ю. К. Толстого. Т. 1. М.: Проспект, 1999. 219 с. **5.** Осипчук Е. Л. Договор энергоснабжения в системе договорных отношений на рынке электрической энергии России: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.03/ Осипчук Екатерина Леонидовна. М., 2004. 226 с. **6.** Саватьє Р. Теорія зобов'язань. М.: Прогрес, 1972. С. 86. **7.** Про електроенергетику: Закон України від 16.10.1997 р. № 575/97. *Відомості Верховної Ради України.* 1998. № 1. Ст. 1. **8.** Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV зі змінами і доповненнями. *Відомості Верховної Ради України.* 2003. № 40–44. Ст. 356. **9.** Про теплозабезпечення: Закон України від 02.06.2005 р. № 2633-IV. *Голос України.* 2005. № 121. **10.** Кодинець А. Концепція прав на безтілесні речі: історичний аспект і сучасне розуміння. *Юридична Україна.* 2015. № 1. С. 34–41. **11.** Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.)/уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.

ПРИНЦИПИ РОЗВИТКУ ІНЖИНІРИНГОВИХ ПОСЛУГ У ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 339.5.012

Щербина О. Є.

Магістрант 2 року навчання
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *В статі проаналізовано ринок інжинірингових послуг в Україні та за кордоном, проведено порівняльний аналіз відмінностей вітчизняного та західного досвіду інжинірингу у сфері зовнішньоекономічної діяльності та запропоновано етапи розвитку інжинірингових послуг для українських підприємств.*

Ключові слова: *інжиніринг, розвиток, послуги, ринок, зовнішньоекономічна діяльність, підприємство.*

Аннотация. *В статье проанализирован рынок инжиниринговых услуг в Украине и за рубежом, проведен сравнительный анализ различий отечественного и зарубежного опыта инжиниринга в сфере внешнеэкономической деятельности и предложены этапы развития инжиниринговых услуг для украинских предприятий.*

Ключевые слова: *инжиниринг, развитие, услуги, рынок, внешнеэкономическая деятельность, предприятие.*

Annotation. *The article analyzes the market of engineering services in Ukraine and abroad, compares the differences in domestic and foreign experience of engineering in the field of foreign economic activity and suggests the stages of development of engineering services for Ukrainian enterprises.*

Keywords: *engineering, development, services, market, foreign economic activity, enterprise.*

Значущість розвитку зовнішньоекономічної діяльності підприємства відіграє важливу роль в економіці будь-якої країни. Інжиніринг розглядається як одна з форм експорту послуг із країни виробника в країну замовника, який дозволяє підвищити конкурентні переваги підприємств та фінансові результати через співпрацю в зовнішньоекономічних зв'язках. Тому дослідження цього питання є актуальним для вітчизняних підприємств, щоб отримувати економічні вигоди з переваг міжнародних ділових відносин.

Серед вітчизняних і зарубіжних учених, які вклали вагомий внесок у теорію інжинірингової діяльності, є Н. М. Тюріна [6], яка займалась питанням використання сучасних методів організації виконання інжинірингових проектів, Л. А. Траченко, яка ідентифікувала взаємозв'язок причин, які впливають на якість послуг з проектування [5], Д. В. Рибець, який провів аналіз міжнародного ринку інжинірингових послуг і запропонував фактори розвитку інжинірингу [4], та інші. Попри значну кількість досліджень даної проблемної сфери недостатньо розглянуте питання щодо принципів розвитку інжинірингових послуг у зовнішньоекономічній діяльності вітчизняних підприємств. Отже, воно потребує особливої уваги.

Метою статті є дослідження етапів розвитку інжинірингової діяльності та проведення порівняльного аналізу відмінностей вітчизняного та західного досвіду інжинірингу у сфері зовнішньоекономічної діяльності з метою розробки організаційно-економічних заходів розвитку інжинірингових послуг для українських підприємств.

В сучасній практиці бізнесу під інжиніринговими послугами розуміють діяльність із надання комплексу послуг виробничого, комерційного і науково-технічного характеру, які здійснюються як спеціалізованими підприємствами, так і промисловими [3, с. 275].

А відтак, послуга типу «інжиніринг» – це комплекс робіт з проведення попередніх досліджень, підготовки техніко-економічного обґрунтування, комплекту проектних документів, а також розробки документацій щодо організації виробництва і управління, експлуатації устаткування та реалізації готової продукції.

Розвиток інжинірингових послуг почався після Другої світової війни, оскільки виникла потреба в модернізації та відновленні споруд. Тож, починаючи з 60-х рр. почав свій розвиток і у 70-х рр. виріс попит на реалізацію проектів «під ключ» та «продукція у руках», але зі зміною кон'юнктури світового ринку у 70-х рр. спостерігається скорочення попиту на дані проекти.

Більш детально розглянемо етапи розвитку інжинірингових послуг у світі на рис. 1.

Відомо, що інжиніринг виник в Англії, інжинірингова діяльність полягала в наданні консультацій інженерів щодо будівництва об'єктів і надання техніко-економічних обґрунтувань. Пізніше, у зв'язку з поширенням уря-

© Щербина О. Є., 2017

дових програм у країнах, що розвиваються, відбувався розвиток інженерно-будівельних послуг, безпосередньо пов'язаних із будівництвом промислових об'єктів переважно «під ключ».

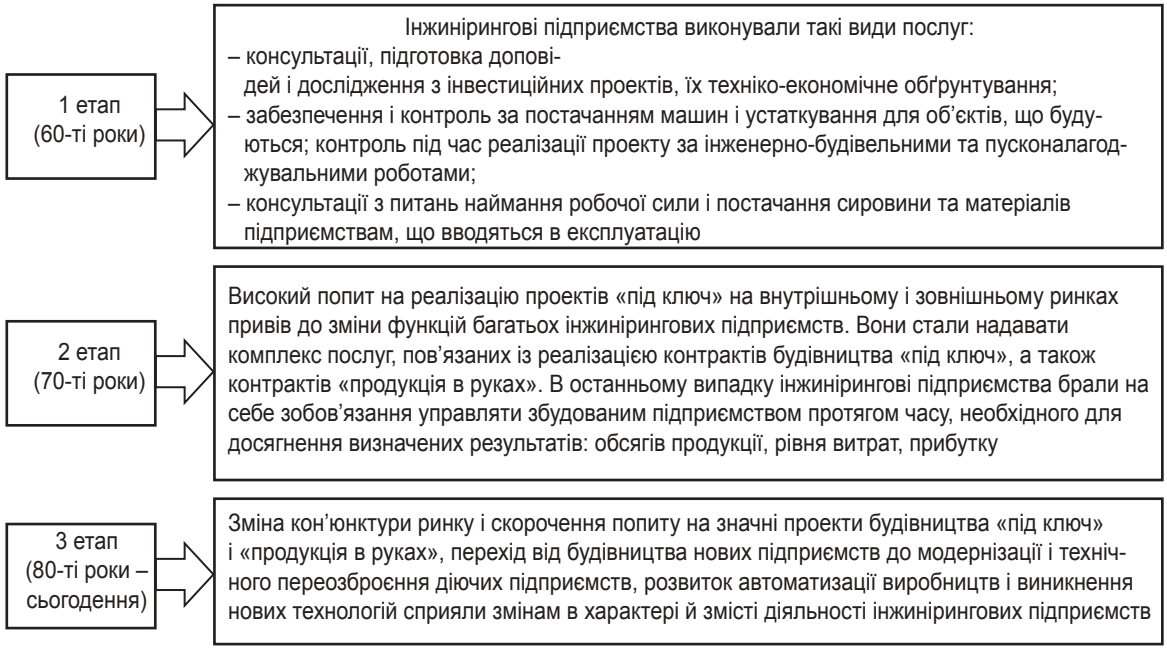

Рис. 1. **Етапи розвитку інжинірингових послуг у світі**

На сучасному етапі розвиток інжинірингових послуг пов'язаний із виникненням автоматизованих технологій та з високим попитом на технічні послуги.

Крім того, у зв'язку з глобалізацією відбуваються зміни критеріїв вибору інжинірингового підрядника, які наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Еволюція вимог до виконавця інжинірингових підрядних робіт [5]

Критерії вибору інжинірингового підрядника	
Традиційні (середина XX ст.)	**Сучасні**
Якість виконання проекту	Ділова культура та репутація
Ціна	Якість проведених робіт
Умови оплати	Участь у фінансуванні
Надійність виконавця	Забезпечення безпеки
	Охорона навколишнього середовища

Аналіз динаміки розвитку інжинірингових послуг на міжнародному ринку дозволяє дійти висновку, що значною тенденцією учасників ринку є збільшення зовнішньоекономічної складової. Зокрема, вітчизняні підприємства характеризуються переважною взаємодією з ринками країн, що розвиваються. Вони отримують технічну допомогу, уклавши контракт з висококваліфікованими іноземними інжиніринговими підприємствами.

Завданням інжинірингу є отримання замовниками найкращого результату від вкладення капіталу за рахунок: багатоваріантності технічних і економічних розробок, їхньої фінансової оцінки вибору оптимального варіанта для замовника; розробки проектів з урахуванням можливості застосування будівельних і виробничих технологій, устаткування, конструкцій і матеріалів з різних альтернативних джерел, що якнайкраще відповідають конкретним умовам і особливим вимогам замовників; використання сучасних методів організації і керування всіма стадіями виконання проектів [4].

Завдяки глобалізації ринок інжинірингових послуг здебільшого зростає, тому виникає жорстка конкуренція серед гравців ринку.

Так, станом на 2016 р. у США успішно діють понад 30 тис. підприємств, у країнах ЄС – близько 15 тис., причому найбільша їх кількість знаходиться у Німеччині та Австрії [7].

Отже, 95 % експорту інжинірингових послуг припадає на підприємства високорозвинених країн. Основними імпортерами інжинірингових послуг виступають країни, що розвиваються (80 % світового імпорту). Найбільшими ринками інжинірингових послуг в розвинених країнах є Азіатсько-Тихоокеанський (53 % експорту інжинірингових послуг) та Європейський (38,2 %) [8].

Відповідно до даних Конференції ООН з торгівлі та розвитку [9], у 2016 р. у світі понад 90 % інжинірингових проектів надавались підприємствами з цих країн.

Згідно з тим самим джерелом, 25 % світового ринку інжинірингу належить підприємствам США, 16 % – Канади, 10 % – Великобританії, 10 % – Нідерландів, 7 % – Німеччини, 22 % – підприємствам інших країн. Розвиток інжинірингу пов'язаний з використанням новітніх технологій. Дані наведені на рис. 2.

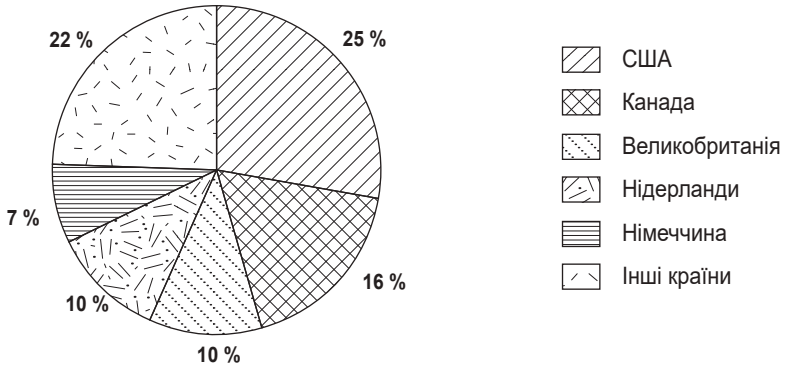

Рис. 2. **Співвідношення інжинірингових проектів у світі** (2016 р.)

Важливо зауважити, що останніми роками інжинірингові підприємства економічно розвинутих країн стикаються із загостренням конкуренції з боку місцевих підприємств та підприємств-експортерів з країн, що розвиваються, – Бразилії, Мексики, Індії, Кореї, Китаю тощо [4, с. 91].

Варто проаналізувати роль України на світовому ринку інжинірингових послуг.

Так, ринок інжинірингу в Україні фактично перебуває лише на стадії становлення. Понад 80 % вітчизняних інжинірингових компаній займають частку ринку, що менша за 0,3 %. Таким невисоким показникам є пояснення.

По-перше, в Україні поки що недостатня затребуваність комплексних послуг інжинірингу.

По-друге, відсутність досвіду викликає появу значної кількості помилок у реалізації проектів.

Також до сучасних проблем України належить дефіцит кваліфікованих кадрів, неякісне виконання робіт, застаріла нормативна база, недосконала система визначення вартості проектних робіт, корупційні явища на стадії погодження та експертизи документації, низький рівень автоматизації проектних робіт та багато інших [1].

У табл. 2 надано найбільш перспективні інжинірингові підприємства України. Спираючись на дані наведеної таблиці, необхідно зауважити, що основні країни, з якими працюють вітчизняні підприємства, є економічно розвинутими державами, оскільки вони зацікавлені субпідрядними контрактами на передпроектні та проектні послуги.

Таблиця 2

Перелік вітчизняних інжинірингових підприємств України

Назва підприємства	Сфера діяльності	Експорт послуг до країн
1	2	3
CONCORD COKE ENGINEERING	Комплексне ведення будівництва та реконструкції об'єктів коксохімічного виробництва	Основними ринками є країни колишнього СРСР, країни Центральної та Східної Європи, Азії, Африки і Латинської Америки
«Фінансово-промислова група «АЛЬТКОМ»	Функції генерального підрядника з будівництва аеровокзальних комплексів	Експорт послуг в такі країни: Італія, Бразилія, Туреччина, Індія, Пакистан, РФ, Польща, Азербайджан, Угорщина та Болгарія
Державне підприємство «Український науково-технічний центр металургійної промисловості «Енергосталь»	Розробка новітніх технічних рішень до поставки та впровадження першокласних технологій та обладнання «під ключ»	Географія робіт у таких країнах: Австралія, Австрія, Азербайджан, Білорусь, Вірменія, Бельгія, Болгарія, Бразилія, Великобританія, Угорщина, В'єтнам, Германія, Грузія, Єгипет, Індія, Канада, Китай, Куба, Латвія, Молдова, РФ, Польща, Румунія, Туреччина, Чехія, Японія та інші

Закінчення табл. 2

1	2	3
ДП «ГІПРОКОКС»	Розробка концепції розвитку в коксохімічній промисловості	Алжир, Болгарія, Боснія і Герцеговина, Угорщина, Єгипет, Індія, Іран,Китай, Нігерія, Пакистан, Польща, Румунія, Туреччина, Фінляндія, Словакія, Чехія, Іран, РФ, Бразилія, Великобританія та інші
Компанія «С-інжиніринг»	Контрактор в сфері будівництва об'єктів енергетики та промисловості «під ключ»	Замовники проектів з таких країн: Туркменістан, Казахстан та РФ

Сьогодні український ринок інжинірингових послуг представлений двома організаційними формами: або проектним інститутом, який зберігся з радянських часів, або створеними останнім десятиліттям інжиніринговими підприємствами.

Хоча проектні інститути переживають сьогодні деяке відродження, їхній потенціал складають досвідчені фахівці передпенсійного віку та молодь після інституту. Відсутність середнього покоління є суттєвим фактором, що стримує розвиток таких організацій. Спеціалізовані інжинірингові підприємства більш пристосовані до виробництва послуг зазначеного типу [5, с. 14]. Тому особливої уваги потребує розгляд діяльності вітчизняних інжинірингових підприємств на сучасному етапі їхнього розвитку.

Так, в табл. 2 необхідно зазначити, що в Україні достатня кількість підприємств, які спеціалізуються на наданні інжинірингових послуг з широкою географією ринків. Але не всі підприємства володіють новітніми технологіями, тому необхідно проводити моніторинг та прогнозувати науково-технічний прогрес, щоб підприємствам своєчасно робити правильний вибір інноваційного курсу своєї діяльності.

Вивчення розвитку вітчизняного та іноземного досвіду надання інжинірингових послуг набуває актуальності у зовнішньоекономічній діяльності дотепер, що проілюстровано на рис. 2.

Згідно з дослідженням, інжинірингові компанії за кордоном мають міцну інформаційну базу, в межах інжинірингу організовують проектування робіт, наявність сучасного інформаційного забезпечення, формування структури управління інжиніринговими проектами. Інжинірингова компанія самостійно займається розробкою технологій і обирає субпідрядника, який проектує проект. Якщо розглянути досвід України, то для розробки заводу технології за допомогою людської праці, у більшості інженерів не має відповідного досвіду.

Вищенаведені положення говорять про те, що іноземні інжинірингові компанії мають більше досвіду, ніж вітчизняні підприємства. В економічно розвинутих країнах становлення інжинірингу відбувалося починаючи з середини XIX ст., в Україні процес інжинірингу зводився до послуг будівельного процесу. Проектування відіграє головну роль у системі інжинірингу в Україні. Матеріальним втіленням проектних робіт є проектна-технічна документація, інакше інжинірингові послуги не мають прямо вираженого матеріального втілення, наприклад, навчання (підготовка) спеціалістів або управління процесом будівництва об'єкта.

За останні роки спостерігається тенденція відставання української економіки від економіки розвинутих держав за ступенем технологічного розвитку та продуктивністю праці через низький ступінь розвитку інноваційної сфери. Тому необхідно запропонувати етапи розвитку інжинірингової діяльності для вітчизняних підприємств.

По-перше, необхідно вдосконалити державне регулювання в інноваційній сфері для створення продукції високої якості та послуг, тим самим підвищуючи конкурентоспроможність послуг на іноземних ринках. А також налагодити міжгалузевий обмін інноваціями всередині виробничого комплексу України. Саме такий обмін забезпечує понад 60 % прикладних реалізованих технологій у розвинених країнах світу.

По-друге, необхідно ввести у практику підприємств систему персонального ліцензування спеціалістів, щоб бути готовими до змін, які виникають у діяльності інжинірингових підприємств. Постійна підготовка спеціалістів, до впровадження інновацій. Їм потрібно швидко приймати рішення у зв'язку зі змінами на будівельному ринку.

По-третє, слід зауважити, що країни з розвинутою економікою надають комплексні інжинірингові послуги на ринку. Водночас не всі вітчизняні підприємства готові представити повний комплекс послуг: консультаційний, технологічний та будівельний інжиніринг, що охоплює проектування і постачання устаткування і техніки, монтаж установок, інженерні роботи.

Досвід зарубіжних країн свідчить, що розвиток інжинірингу приводить до економічного зростання країни та розвитку економіки в цілому. Але інжиніринг в Україні ще не набув таких розмахів, які приведені на прикладі промислово розвинутих країн. Ринок інжинірингових послуг України розвивається переважно за рахунок залучення іноземного капіталу. Хоча спостерігається розвиток проектних послуг в Україні, але є низка проблем: дефіцит кваліфікаційних кадрів, застаріла нормативна база, недосконала вартість проектних робіт та інші. У перспективі в нашій країні необхідно поліпшити систему навчання фахівців відповідно до іноземного досвіду, створити інжинірингові центри, близькі до міжнародного рівня, що зменшить залежність українських підприємств

від іноземних експертів, проводити форуми міжнародного рівня та пристосовувати ноу-хау до національних інжинірингових компаній, підвищувати якість інжинірингових послуг за допомогою залучення спеціалістів певних галузей.

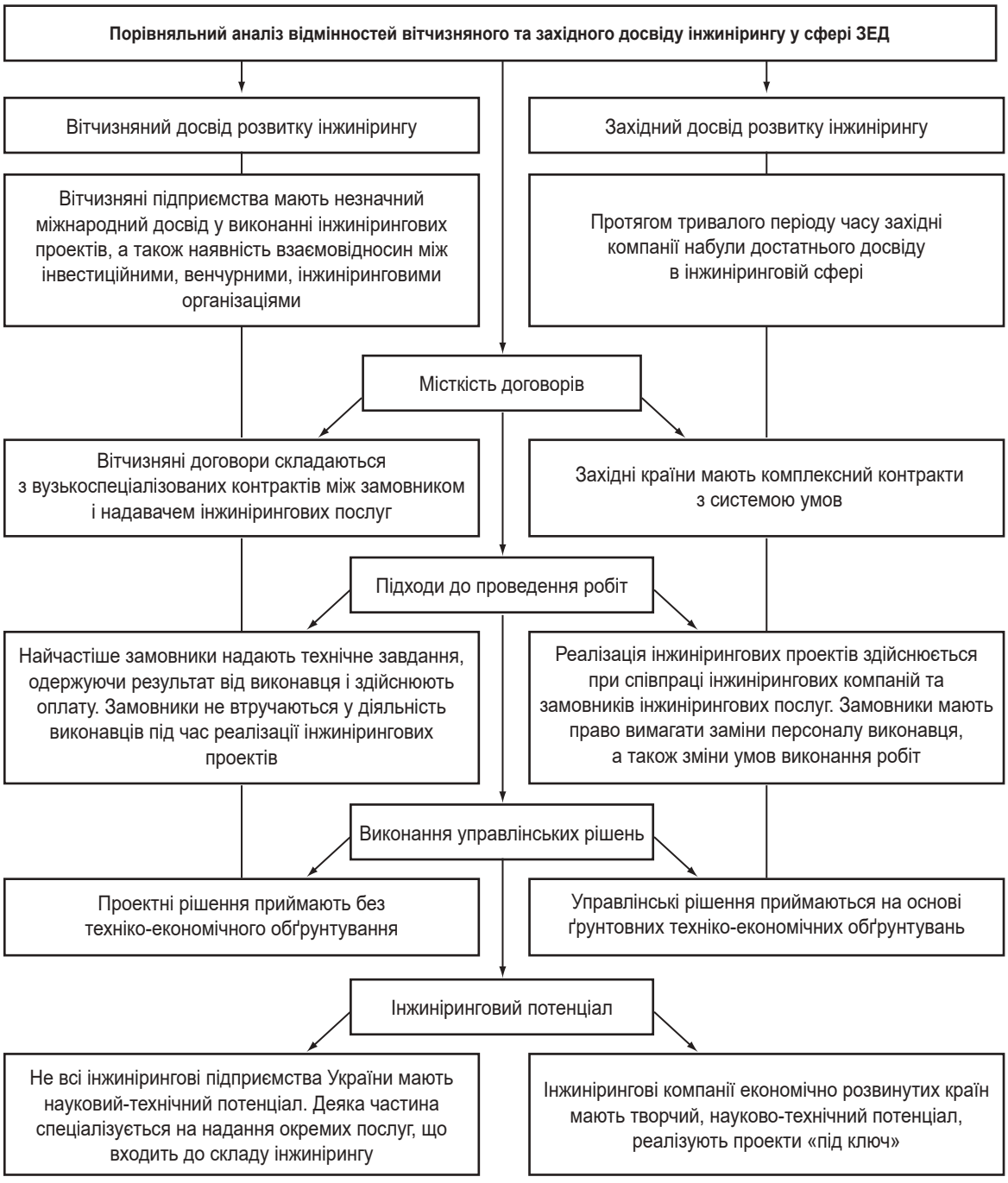

Рис. 3. **Порівняльний аналіз світового досвіду та вітчизняної практики надання інжинірингових послуг**

Отже, потрібне подальше вивчення принципів розвитку інжинірингових послуг у зовнішньоекономічній діяльності вітчизняних підприємств на основі контент-аналіз етапів розвитку та порівняльного аналізу, що дозволить вітчизняним підприємствам сформувати стратегічний план, який приведе до підвищення конкурентних переваг і фінансових результатів підприємств, а відтак, приведе до економічного зростання країни в цілому.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Полякова Я. О.

Література: 1. Кондратюк А. А., Манаєнко І. М. Розвиток міжнародного інжинірингу: Світові тенденції та вітчизняні реалії. Київ, 2016. **2.** Рудыка В. И. Стратегия повышения конкурентоспособности проектных решений института «Гипрококс» на мировом рынке инжиниринговых услуг. *Металлургическая и горнорудная промышленность.* 2010. С. 48. **3.** Румянцев А. П., Башинська А. І., Корнілова І. М. та ін. Міжнародна торгівля. Київ: Центр навчальної літератури, 2004. 376 с. **4.** Рыбец Д. В. Инжиниринг (инженерно-консультационные услуги) на мировом рынке. *Российский внешнеэкономический вестник.* 2011. № 8. С. 84–95. **5.** Траченко Л. А. Інжинірингові послуги як об'єкт товарознавства: експертне оцінювання якості: монографія. Одеса: Атлант, 2014. 212 с. **6.** Тюріна Н. М., Карвацка Н. С. Зовнішньоекономічна діяльність підприємств: навч. посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2013. 408 с. **7.** Аналітичний центр. URL: https://www.cedos.org.ua/. **8.** Географія. Мислення, що змінює світ. URL: http://www.geograf.com.ua/geoinfocentre/20-human-geography-ukraine-world/270- ref22041104. **9.** Офіційний сайт конференції ООН з торгівлі та розвитку. URL: http://unctad.org.

РЕКЛАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 659.1:339.9

Щербина А. Ю.

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

Анотація. *У статті розкривається сутність поняття «реклама», її функції та види. Розглядаються особливості рекламної діяльності у ЗЕД.*

Ключові слова: *реклама, маркетинг, комунікація, збут, споживач, товар.*

Аннотация. *В статье раскрывается сущность понятия «реклама», ее функции и виды. Рассматриваются особенности рекламной деятельности в ВЭД.*

Ключевые слова: *реклама, маркетинг, коммуникация, сбыт, потребитель, товар.*

Annotation. *The article reveals the essence of the concept of "advertising", its functions and types. Features of advertising activity in foreign economic activity are considered.*

Keywords: *advertising, marketing, communication, sales, consumer, goods..*

Актуальність даної роботи обумовлена тим, що для успішного виходу на ринок підприємство, орієнтуючись на обраний цільовий ринок, а точніше, кращий для нього сегмент цільового ринку (у рекламній практиці – контактна аудиторія), має запропонувати своїм потенційним покупцям (споживачам) привабливий для них товар. Відповідно до цього, планується проведення заходів з метою формування попиту на товар, основним із яких є реклама.

Застосування реклами на території України регламентується Законом України «Про рекламу». Так, відповідно до даного закону, реклама – це спеціальна інформація про осіб чи продукцію, яка розповсюджується, в будь-якій формі та в будь-який спосіб з метою прямого або опосередкованого отримання прибутку.

Реклама – це неособиста форма комунікації, що здійснюється за допомогою платних засобів поширення інформації з чітко зазначеним джерелом фінансування. Рекламна діяльність буває:

– *міжнародна* – сучасна діяльність фірм промислово розвинутих країн, орієнтована на іноземні ринки з урахуванням їхніх особливостей;

© Щербина А. Ю., 2017

– *зовнішньоекономічна* – діяльність вітчизняних підприємств і закупівельних організацій на закордонних ринках;

– *внутрішня* – діяльність вітчизняних підприємств і закупівельних організацій, що обслуговують внутрішній ринок.

В економічній науці існує багато поглядів на сутність дефініції «реклама». Так, Р. Голдман, Е. Дайер вважали, що реклама – це цілеспрямована і обґрунтована діяльність у сфері комунікації, що опосередкує специфічні зв'язки між суб'єктом цієї діяльності і цільовою групою, вибраною на основі соціально-демографічних ознак.

Ф. Котлер, Г. Льовіт, В. Хойер дотримувалися думки, що реклама – це перспективна інвестиція, що приносить віддачу в результаті послідовної цілеспрямованої маркетингової діяльності.

А. Маслоу, Д. Шварц вважають, що реклама – це комплекс засобів нецінового стимулювання збуту продукції і формування попиту на неї.

Такі фахівці, як Е. А. Ануфрієв, Г. Беккер, Н. Боськов вважають, що суть реклами у діяльності рекламодавців і фахівців реклами, що відображає їх інтереси і спрямовує на інформування споживачів про товари, послуги, ідеї за допомогою засобів масової інформації.

Функції реклами можна поділити на внутрішньофірмові, які визначаються маркетинговими цілями, що постають перед компанією на різних етапах життєвого циклу товару, і зовнішні – маркетингову, інформаційну, економічну, освітню та соціальну.

Зовнішні функції реклами дозволяють оцінити значення реклами у житті суспільств.

Маркетингова функція – реклама дозволяє організувати просування товару одразу великій кількості потенційних споживачів за рахунок величезних аудиторій ЗМІ, що здешевлює вартість одного контакту і веде до зниження збутових витрат.

Комунікативна / інформаційна функція – через рекламу споживачі отримують інформацію, необхідну для вибору потрібного їм продукту і його перебування в океані пропонованих товарів і послуг.

Освітня функція – з реклами споживачі дізнаються про нові товари та послуги, а також про способи підвищення комфортності життя, що забезпечує прискорення технічного прогресу.

Економічна функція (вплив реклами на торгівлю і економіку) – інформуючи споживачів про товари, послуги та ідеї, реклама стимулює зростання продажів, а отже, розвиток торгівлі та виробництва; свобода реклами дозволяє виводити на ринок конкуруючі продукти, що стимулює вдосконалення існуючих виробів і розробку нових моделей.

Соціальна функція (роль реклами в суспільстві) – популяризуючи матеріальні, соціальні та культурні можливості вільного підприємництва, споживчого суспільства, реклама стимулює зростання продуктивності праці, зокрема, ЗМІ свій основний дохід одержують від реклами. Крім того, наприклад, соціальна реклама, що розміщується в багатьох країнах безкоштовно, дозволяє розвиватися некомерційним благодійним організаціям.

Можна виокремити чотири основні внутрішньо фірмові функції реклами, зумовлені різними маркетинговими цілями компанії:

– *інформування* – інформативна реклама застосовується для повідомлення споживачам про новий товар чи нову риси товару і для формування первинного попиту; інформативна реклама використовується зазвичай на етапі входження марки на ринок;

– *переконання* – переконувальна реклама застосовується для формування виборчого попиту на конкретну марку шляхом переконання споживачів, що за свої гроші вони отримають найвищу цінність; переконуюча реклама використовується на етапі зростання товару, коли більшість споживачів уже інформовано про марку і для покупки необхідний останній поштовх;

– *формування лояльності* – порівняльна реклама прямо чи опосередковано порівнює одну марку з іншою чи іншими; в Росії порівняльна реклама заборонена, тому рекламодавці порівнюють свої марки з так званими «звичайними», не наводячи конкретних назв; порівняльна реклама використовується як на етапі зростання, так і на етапі зрілості, виокремлюючи в товарі все нові і нові переваги порівняно з конкурентами;

– *нагадування* – нагаду вальна реклама призначена для того, щоб не дати споживачам забути про товар; така реклама використовується на етапі зрілості «сильними» марками; наприклад, дорогі рекламні кампанії фірми Coca-Cola в умовах стабільного попиту покликані нагадувати споживачам про марку, не даючи перейти на марку конкурентів.

Основою правового регулювання національної реклами є Закон України «Про рекламу», а світової – «Міжнародний кодекс реклами».

Великий вплив на координацію загальних зусиль, уніфікацію вимог до реклами мають міжнародні неурядові організації. Найвідоміші з них – Міжнародна Торговельна Палата (МТП), Міжнародна спілка рекламодавців,

Міжнародна асоціація паблікрілейшнз, Міжнародна спілка ярмарків, Європейська асоціація підприємств прямої реклами тощо. Особливо важливою є роль МТП. Широкого визнання і застосування набули її кодекси, що стосуються: рекламної практики; стимулювання збуту; продажу за прямими поштовими запитами; прямого продажу; маркетингових і соціальних досліджень.

Істотної відмінності між рекламною діяльністю на внутрішньому і зовнішньому ринках немає – в обох випадках використовуються однакові принципи: дослідження рекламного ринку, планування і проведення рекламних кампаній, конкурентна боротьба з метою завоювання переваги на цільових ринках.

Характерним для світового ринку реклами процесом є постійна концентрація рекламної діяльності, поглинання великими рекламними агентствами і засобами поширення дрібніших. З групи рекламодавців і рекламних агентств виокремлюються і з кожним роком посилюють свої позиції корпорації, що зосереджують у своїх руках найприбутковішу частину рекламного бізнесу і підпорядковують собі значну частину засобів поширення реклами.

Світовий ринок реклами є середовищем, в якому в умовах реальної конкуренції ТНК здійснюють рекламні заходи, які сприяють просуванню вітчизняних товарів на міжнародні ринки. Зазвичай специфіка цього середовища більше перешкоджає, аніж сприяє цьому. Тому знання особливостей, стану й тенденцій розвитку світового ринку реклами необхідні насамперед для того, щоб у зовнішньоекономічній діяльності проводити адекватні маркетинговому оточенню рекламні кампанії.

Ринок реклами за кордоном має істотну наукову базу. Рекламні науковці ретельно досліджують всі аспекти і напрями рекламної діяльності – від психологічних мотивацій споживчої аудиторії до ефективності окремих рекламних засобів. Дані досліджень широко публікуються в пресі і, починаючи працювати на зарубіжних ринках, необхідно ґрунтовно вивчити все, що пишеться й видається з питань реклами у цій країні – це допоможе правильно і раціонально спланувати рекламну кампанію.

Як складова комунікаційної політики реклама в міжнародному маркетингу регламентується відповідними законодавчими актами країни, в якій ТНК здійснюють свою рекламну діяльність. Крім того, існує міжнародне законодавство, яке охоплює міжнародно-правові акти глобального або регіонального характеру – міжнародні договори та рішення міжнародних організацій.

Отже, реклама виконує конкретні внутріфірмові функції, вирішуючи різні маркетингові задачі залежно від того, на яких етапах життєвого циклу знаходиться продукт, а також значно впливає на життя суспільства в різних його галузях.

Науковий керівник – докт. екон. наук, професор Піддубна Л. І.

Література: 1. Антонов Л. В. Особенности предпринимательской деятельности на рынке рекламы. *Социально-экономические явления и процессы.* 2011. № 8. С. 9–12. **2.** Веселов С. В. Маркетинг в рекламе. Ч. 3: Оценка рекламной деятельности. М.: Изд-во МИР, 2011. 109 с. **3.** Котлер Ф. и др. Основы маркетинга. М.; СПб.; Киев: Вильямс, 2010. **4.** Котлер Ф., Армстронг Г. Маркетинг. Загальний курс. М.; СПб.; Киев: Вильямс, 2011. **5.** Реклама. Словник термінів/уклад. Р. Г. Іванченко. Київ, 2011. **6.** Рожков І. Я. Міжнародна рекламна справа. М., 2009. **6.** Уперши В. В. Реклама – її сутність, значення, історичний розвиток і психологічні основи // Гермес. Торгівля і реклама. СПб., 2010. **7.** Сэндидж Ч. и др. Реклама: теория и практика. М.: Прогресс. 2007. 627 с.

ІННОВАЦІЙНІ РОЗРОБКИ ТА ТЕХНОЛОГІЇ В УКРАЇНІ

УДК 330.342.3

Щербініна С. С.

Магістрант 2 року навчання
факультету менеджменту та маркетинг ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *У статті було розглянуто технологічні досягнення, представлено нові сервіси та портали вітчизняних розробників у сфері економіки та фінансів. Було проаналізовано та відібрано найкращі варіанти досягнень, які втілились у наше життя та стали незамінними. Запропоновано варіанти покращення, які допоможуть змінити та покращити потенціал країни.*

Ключові слова: *інноваційні технології, фінанси, розвиток, світовий досвід, перспектива.*

Аннотация. *В статье были рассмотрены технологические достижения, представлены новые сервисы и порталы отечественных разработчиков в сфере экономики и финансов. Были проанализированы и отобраны лучшие варианты достижений, которые воплотились в нашу жизнь и стали незаменимыми. Предложены варианты улучшения, которые помогут изменить и улучшить потенциал страны.*

Ключевые слова: *инновационные технологии, финансы, развитие, мировой опыт, перспектива.*

Annotation. *The article examined technological achievements, introduced new services and portals of domestic developers in the field of economics and finance. The best variants of achievements that were embodied in our life and became irreplaceable were analyzed and selected. Options for improvement are proposed that will help change and improve the country's potential.*

Keywords: *innovative technologies, finance, development, world experience, perspective.*

Розвиток світової науки, економіки та інновацій не залишається на місці. Постійне створення, впровадження та вдосконалення нових технологій приводить до технологічного прогресу, популяризації Інтернет-сервісів та онлайн-покупок. Такі новації готові працювати за користувача, тим самим заощаджуючи його час, фінансові та ресурсні можливості. Саме на сучасному етапі величезну популярність завойовують технології, які приходять на допомогу та в короткий період виконують усі робочі та організаційні справи. Дослідженням питань банківських інновацій, технологічних змін України приділяється значна увага. Серед вітчизняних авторів можна виділити праці О. Васюренка, А. Єпіфанова, А. Пересади, С. Егоричевої, А. Палко.

Питаннями подальшого розвитку вітчизняних досліджень у сфері економіки, інноваційних технологій та фінансів займається безліч організацій, наприклад: Києво-Могилянська бізнес-школа, інвестиційна компанія SPAdvisors, рейтингове агентство IBI-Rating, юридична фірма Integrites, а також представник великої четвірки – KPMG [4]. Окремими дослідженнями займаються фахівці з відповідних галузей економіки, які оцінюють рівень унікальності продукції та бізнес-процесів підприємств, кожне з яких є новатором у своїй галузі.

Метою даної наукової статті є аналіз інноваційних технологій, проектів у сфері економіки України за період незалежності. Подальше описання та висвітлення технологічних новацій, їх мета та відмінні риси, шляхи й періоди застосування на українському ринку.

Інновація може існувати не лише в секторі передових технологій, але й у більш традиційних галузях за умови оригінального способу реалізації продукції, ефективного управління або створення нової цінності для клієнтів і перерозподілу складових компонентів. За останні двадцять п'ять років в Україні втілилась безліч інноваційних проектів і технологій, а найбільш популярні з них приваблюють українських користувачів і надалі.

Перше місце в рейтингу найвизначніших українських досягнень займають вітчизняні стартапи. Молоді спеціалісти цієї сфери за короткий період розвивають і втілюють інноваційні продукти, чим покращують імідж України в світі. На Європейській конференції в 2016 р. приймали участь 25 стартапів зі Східної Європи, Ізраїлю та Ірландії, які представили свій продукт або послугу потенційним інвесторам з Європи і США. До фіналу вийшли лише вісім команд: українські Luciding, Wishround і SOCPrime, а також Technovator, eCozy, Ourobotics, Recast і Love&Robots. Такий хороший результат показав, що розвиток нашої країни не стоїть на місці, фінансування стартапів відбувається та є позитивні тенденції до формування інноваційних продуктів. Вихід до фіналу української команди дозволив започаткувати нові зв'язки та платформи для зустрічей підприємців із різних впливових і розвинених країн. А головне те, що Європейська конференція надасть майже кожній другій команді-учаснику належне фінансування від інвестора, що дозволить найшвидшими темпами втілити інноваційну ідею [1].

© Щербініна С. С., 2017

Друге важливе досягнення – показники росту ринку e-commerce. Порівняно з 2014 р. наша держава стала швидкозростаючим ринком e-commerce у Європі, продемонструвавши зростання на 35 %. Такий зріст збільшив обсяг Інтернет-продажів товарів і послуг в Європі до кінця 2016 р. до 510 млрд євро. Для порівняння: обсяг продажів за 2015 р. склав 455 млрд євро, що показує збільшення на 12 %. За останні декілька років Інтернет-торгівля досягла швидкого розвитку та зараз є одним із найбільш швидкозростаючих секторів української економіки.

Одним із популярних сервісів українців є таксі Uber. Довгоочікуваний сервіс отримав свою популярність на початку минулого року, чим зміг привернути увагу до користування у звичайного населення. Користувачі отримали якісний сервіс, можливість швидко замовляти машину і оплачувати її безготівково в мобільному додатку, а Україна – нові можливості. Адже Uber – це нова знахідка для багатьох інноваційних компаній в світі.

Крім того, поки PayPal розмірковує над приходом до України, Mastercard запустив в нашій країні своє інноваційне цифрове платіжне рішення. Україна стала 32-м ринком, де працює сервіс. Masterpass є універсальним цифровим гаманцем, в якому можна зберігати всі свої карти і за допомогою якого можна здійснювати покупки в одне натискання. Завдяки сервісу не потрібно щоразу вводити дані платіжної карти для оплати покупки он-лайн, а також свою адресу доставки [3].

Нові досягнення в сервісах стали до вподоби населенню, бо завдяки оперативній роботі, невеликій витраті часу та популярності сервіс зміг пристосуватися до нашого ринку. Звичайно, як і для кожного нововведення, розробникам слід постійно вдосконалювати систему, оскільки велика кількість населення користується новинкою та прагне до покращення сервісу.

Прикладом досягнень в Україні є одна новація, що дозволяє швидко користуватися міським транспортом. Столичний метрополітен втілив нову можливість для швидкої оплати поїздки безпосередньо на турнікеті за допомогою банківської карти. Київ став п'ятим містом у світі (після Лондона, Чикаго, Санкт-Петербурга і Бухареста), де пасажири метрополітену отримали таку можливість [2]. Через рік після запуску революційної технології, яка відбулася завдяки співпраці Ощадбанку, Mastercard і Київського метрополітену, безконтактні термінали встановлено вже на всіх станціях столичної підземки. Новою можливістю жителі та гості столиці скористувалися вже понад 2 млн разів.

Найбільш популярним українським порталом в 2015 р. став iGov. За ініціативою створення IT-директора ПриватБанку Дмитра Дубілета було запущено портал державних послуг iGov. Він дозволяє отримати безліч держпослуг (понад 200 на сьогодні), не витрачаючи час на похід до кабінетів чиновників. Частину послуг вже переведено в онлайн уповні (наприклад, реєстрація юридичної особи), для інших платформа скоротила необхідну кількість візитів до держоргану. Зручність сервісу українці оцінили і користуються ним все активніше.

Такий портал зміг не лише полегшити життя звичайному населенню, але й скоротити час та роботу державним закладам. Процедура оформлення документів або довідок у державних установах значно скоротилася, бо перейшла в режим онлайн. А головне, що таке нововведення приведе до скорочення рівня корупції в Україні, а також дозволить зекономити час мільйонам українців.

Особливої уваги заслуговує місце України в п'ятірці країн – лідерів з використання Bitcoin. Це підтверджує той факт, що Україна є перспективним ринком для розвитку кріптотехнологій (електронних грошей), незважаючи на відсутність однозначної думки влади. Обороти України поки не можна порівнювати з Китаєм, але можна конкурувати з США, Європою та Росією. Крім того, 25 % Bitcoin-проектів мають власників, керівництво, або ключових розробників – вихідців з України. Професійні учасники фінансового ринку, регуляторів і інституційних інвесторів з технологією Bitcoin вважають, що протягом декількох років наша країна зможе зайняти лідируючі позиції у світі в цій сфері [5].

Проаналізувавши сучасні методи оплати в супермаркетах, необхідно зазначити, що потрібно постійно вдосконалювати та створювати нові можливості при оплаті. Україна в черговий раз продемонструвала свою приналежність до лідерів цифрового світу. В столиці було запущено першу в нашій країні програму безконтактних платежів Visa на базі хмарних технологій. Відтепер будь-який користувач мобільного пристрою на базі Android зможе скористатися передплаченим рішенням для безконтактної оплати покупок мобільним телефоном. Для користування необхідно замовити мобільний додаток, зареєструватися і пройти процедуру випуску цифрової передплаченого карти Visa. Процес триває лічені хвилини, а випуск карти безкоштовний.

Проаналізувавши досягнення України в сфері інноваційних технологій і фінансів за роки незалежності України можна помітити стрімкий зріст та прагнення до подальшого розвитку та вдосконалення. Реалізація таких новацій приведе до збільшення популярності нових сервісів, модернізації сьогоднішніх технічних засобів і методів та підвищення місця України на світовій арені.

Для таких змін слід постійно вдосконалювати наявні сервіси, додавати окремі функції, які будуть істотно відрізнятися від існуючих аналогів, а саме: при створенні необхідно розробляти додатки з простими інтерфейсами та підказками, щоб звичайний користувач зміг розібратися та в подальшому користуватися зручним і потрібним йому сервісом.

За двадцять п'ять років незалежності Україна змогла зміцнити своє економічне становище та показати високий рівень розвитку потенціалу. Такі зміни призвели до значного зростання економіки, фінансової сфери та технологічного прогресу. Найбільш значущі втілення застосовуються вже не один рік, чим і привертають увагу світової громадськості. Відтак, слід сказати, що розвиток України не стоїть на місці, активно створюються діджитал-технології, спрямовані на полегшення життя населення та економії часу. Є стартап-центри, які постійно створюють і розробляють новинки. Не варто забувати про те, що розвиток не стоїть на місці і в недалекому майбутньому ще активніше буде відчуватися розвиток технологій. Тому для цього необхідно налагодити систему фінансування, бо саме вона напряму залежить від масштабів створення нових технологій. Уже сьогодні є чим пишатися в сфері вітчизняних діджитал-розробок та технологій.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Томах В. В.

Література: 1. Досягнення України. URL: http://psm7.com/analytics/top-15-dostizhenij-ukrainy-v-sfere-finansovi-texnologij.html/. **2.** Інноваційні компанії України. URL: http://forbes.net.ua/magazine/forbes/1416757-spasti-budushchee-pervyj-rejting-innovacionnyh-kompanij-ukrainy/. **3.** Наші стартапи. URL: http://ain.ua/tri-ukrainskix-startapa-voshli-v-final-konkursa-svod-europe/. **4.** Українські стартапи в фіналі конкурсу. URL: http://psm7.com/news/tri-ukrainskix-startapa-vyshli-v-final-konkursa-svod-europe.html/. **5.** Український ринок інновацій в Європі. URL: http://psm7.com/review/ukraina-stala-samym-bystrorastushhim-rynkom-e-commerce-v-evrope.html/.

СУЧАСНИЙ СТАН ТРАНСФЕРУ ТЕХНОЛОГІЙ В УКРАЇНІ

УДК 330.342.4

Щербініна С. С.

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

Анотація. *В статті розглядається сутність поняття «трансфер технологій», розвиток і його сучасний стан. Проаналізовано реалізацію інноваційної продукції вітчизняними підприємствами за межі України, кількість українських підприємств, які придбали та передали нові технології. Запропоновано нові шляхи розвитку українського трансферу технологій.*

Ключові слова: *трансфер технологій, розвиток, інноваційна продукція, ноу-хау, центр трансферу технологій.*

Аннотация. *В статье рассматривается сущность понятия «трансфер технологий», развитие и его современное состояние. Проанализирована реализация инновационной продукции отечественными предприятиями за пределы Украины, количество украинских предприятий, которые купили и передали новые технологии. Предложены новые пути развития украинского трансфера технологий.*

Ключевые слова: *трансфер технологий, развитие, инновационная продукция, ноу-хау, центр трансфера технологий.*

Annotation. *The essence of the concept of "technology transfer", development and its current state is considered in the article. The analysis of the implementation of innovative products by domestic enterprises outside Ukraine, the num-*

© Щербініна С. С., 2017

ber of Ukrainian enterprises that bought and transferred new technologies. New ways of development of the Ukrainian technology transfer are suggested.

Keywords: *technology transfer, development, innovative products, know-how, technology transfer center.*

Рівень розвитку кожної країни напряму залежить від утілення інноваційних технологій та їх поширення у сфери економіки. Щороку науковці та вчені кожної держави світу прагнуть розробити та втілити в життя якомога більшу кількість новітніх технологій, способів виробництва та сучасних технологічних новацій, які дозволять покращати економічний та інноваційний розвиток. У пошуках сучасних ефективних технологій вітчизняні підприємства звертаються до закордонних винахідників, які в свою чергу вже змогли розробити новації та втілити їх усередині своєї країни. Співпраця українських та міжнародних підприємств у подальшому приведе до підвищення конкурентоспроможності національної продукції.

Дослідженням питань розвитку українського трансферу технологій займались видатні вчені, зокрема О. В. Андросова, Г. А. Тоцька, І. Балабанова, С. Золотарьова, А. Шпак, В. Соловйьова та інші. Детальний опис і характеристики загальноукраїнської структури трансферу, рекомендації щодо їх удосконалення запропонували у своїх працях та наукових статтях О. Мокій, О. Чоботюк, І. Матюшенко, С. Єгоров та інші.

Метою даної наукової статті є роль і значуще місце трансферу технологій в економічному розвитку країни, який приводить до подальшого та більш детального аналізу українського трансферу. Також важливим етапом дослідження цього питання є виявлення проблем у цій сфері та їх подальше усунення в умовах розвитку сучасних підприємств.

Кількість підприємств, що реалізовували інноваційну продукцію за межі України, та її частка в загальному обсязі реалізованої інноваційної продукції приведені в табл. 1 [3].

Забутим залишається той факт, що система обміну інноваційними технологіями між обома сторонами є не відточеною та недопрацьованою. Тому за результатом цих подій виникає необхідність більш детально та точно аналізувати мережу трансферу технологій в нашій країні та усувати недоліки.

В науковій літературі зустрічається значна кількість тлумачень терміну «трансфер технологій». Проаналізувавши наукові джерела, можна сказати, що трансфер технологій – це сумісне створення та передача нових технологій по інформаційних каналах від фізичної до юридичної особи, для підтримки комерційної діяльності компанії та подальшого економічного розвитку країни. Особливістю трансферу технологій є те, що вони швидко проникають на міжнародні ринки, завдяки чому відбувається обмін і виготовлення технологій за сумісництвом між різними країнами чи організаціями.

Таблиця 1

Реалізація інноваційної продукції вітчизняними підприємствами за межі України 2009–2016 р.

№	Рік	Підприємства, які реалізовували інноваційну продукцію за межі України	Частка в загальному обсязі реалізованої інноваційної продукції (у %)
1	2009	357	37
2	2010	341	52
3	2011	344	42
4	2012	343	41
5	2013	378	30
6	2014	332	37
7	2015	334	45
8	2016	295	30

Проаналізувавши систему трансферу технології в Україні, слід зазначити, що вона спрямована на постійний обмін інформацією та технічними новинками між суб'єктами економічної діяльності [1]. Головна мета каналу двостороннього обміну полягає в подальшому просуванні інноваційних новинок і нових технічних рішень на міжнародний ринок, створенні нових інноваційних технологій, які понесуть у собі скорочення виробничих затрат. Також українська система законодавчо закріплює за автором захист прав інтелектуальної власності [6].

Детальний аналіз показав, що існує два види трансферу технологій: комерційний (отримання прибутку від передачі наукових досліджень у виробництво) та некомерційний. Українські підприємства, які прагнуть до залучення трансферу, не мають певного уявлення про інтелектуальну продукцію, тому необхідно створювати та поширювати науково-виробничі та науково-дослідницькі центри, технопарки та технополіси, які матимуть повний набір послуг у сфері трансферу.

Сутність трансферу технологій полягає в постійному зв'язку та передачі нових технологій, обладнання та ноу-хау від розробника до замовника. Кількість підприємств, що придбали та передали нові технологіїв Україні та за її межами [2], наведено в табл. 2.

Таблиця 2

Кількість українських підприємств, які придбали/передали нові технології

Показник	Придбання нових технологій				Передання нових технологій			
	в Україні		за її межами		в Україні		за її межами	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Усього								
у тому числі, за формами придбання технологій права на патенти, ліцензії на								
використання винаходів,								
промислових зразків	14	16	5	5				
результати досліджень, розробок	32	18	7	2	1	2	2	3
ноу-хау, угоди на придбання технологій	4	5	5	1				
придбання (продаж) устаткування	78	69	57	47	2			
цілеспрямований прийом (перехід) на роботу кваліфікованих фахівців	3	2	1					
інші	6	2	4	1				

На сьогодні в Україні є посередники Центру трансферу технологій (наприклад, Український центр комерціалізації та трансферу технологій, УкрІНТЕІ, Дослідницький центр КНУ), які належать до підрозділів науково-державних установ та мають самофінансування. Їх основними функціями є: дослідження та постійний моніторинг ринку технологій, співробітництво та фінансування інновацій, передача та розробка новацій, розробка міжнародних проектів для співробітництв [5].

Аналіз інноваційної діяльності українських підприємств показав, що станом на кінець 2015 р. всі ланки були неспроможні розвиватися далі та розвивати свої технології до нового міжнародного рівня.

Трансфер технологій відіграє велике значення в розвитку та становленні економіки кожної країни. Станом на 2016 р. Україна має недостатній рівень розвитку трансферу. Для виправлення цих помилок необхідно: підвищити інноваційну оснащеність вітчизняних підприємств, створювати сучасні центри та інститути для співпраці з міжнародними компаніями. Важливим поштовхом до швидкого росту можуть стати створення науково-дослідницьких центрів на базі ВНЗ України, студенти та викладачі яких зможуть створювати, вдосконалювати та втілювати в життя інноваційні програми, задумки та технології, які піднімуть вже існуючий розвиток країни.

Таблиця 3

Структура інноваційної інфраструктури України

Рік	Структура та їх кількість
2015	24 інноваційні центри
	28 науково-навчальних центрів
	11 інноваційних бізнес-інкубаторів
	5 центрів інновацій та трансферу технологій
	23 центри комерціалізації інтелектуальної власності
	19 регіональних центрів науково-технічної та економічної інформації
	10 інноваційно-технологічних кластерів

Також для навчання молодих науковців хотілось би залучати додаткових спеціалістів з інших високорозвинених країн світу. Більша частка таких спеціалістів володіє значним багажем знань у питаннях трансферу технологій та зможе навчити вітчизняних спеціалістів новим методам створення та проведення трансферу технологій.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Томах В. В.

Література: 1. Андросова О. Ф., Череп А. В. Трансфер технологій як інструмент реалізації інноваційної діяльності: монографія. Київ: Кондор, 2009. 356 с. **2.** Калинин В. В., Катешова М. Л. Проблемы трансфера технологий, пути их решения // Инновации. 2008. № 7. URL: http://www.innovbusiness.ru/content/document_r_4363920B-4415-492F-BF12-2F60BD7C37C4.html. **3.** Козаченко В. Я., Георгіаді Н. Г. Сучасний стан мереж трансферу технологій за кордоном та проблеми їх розвитку в Україні. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка».* 2010. № 691: Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. С. 162–172. **4.** Спеціалізований інноваційний портал IntelPro. URL: http://www.intelpro.ua/. **5.** Ободець Р. В. Трансфер технологій в Україні: проблематика, сучасний стан та шляхи сприяння його розвитку. *Економічний вісник НГУ.* 2012. № 2. **6.** Офіційний сайт Національної мережі трансферу технологій. URL: http://www.nttn.org.ua.

ЗНАЧЕННЯ ТЕХНІЧНОГО ПЕРЕОСНАЩЕННЯ У ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 658.588

Ярославцева В. О.

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

Анотація. *В даній статті визначено значення реконструкції та сутність технічного переоснащення підприємства, проаналізовано вплив на процес виробництва та діяльність підприємства.*

Ключові слова: *технічне переоснащення, конкурентоспроможність, діяльність підприємства, технічний розвиток, інновації, модернізація.*

Аннотация. *В данной статье определено значение реконструкции и сущность технического перевооружения предприятия, проанализировано влияние на процесс производства и деятельность предприятия.*

Ключевые слова: *техническое перевооружение, конкурентоспособность, деятельность предприятия, техническое развитие, инновации, модернизация.*

Annotation. *In this article, the importance of reconstruction and the essence of the technical re-equipment of the enterprise is determined, the influence on the production process and the activity of the enterprise is analyzed.*

Keywords: *technical re-equipment, competitiveness, enterprise activity, technical development, innovations, modernization.*

Більшість промислових вітчизняних підприємств використовує застарілу матеріально-технічну базу. Велика частина виробничого обладнання, яке використовують підприємства, зношена фізично та не може задовольнити потреби сучасних споживачів. Тому необхідно впроваджувати нову техніку, яка б підвищила ефективність виробництва та зростання економічного рівня.

Актуальність статті полягає в тому, що у зв'язку зі стрімким розвитком науково-технічного процесу на підприємствах відбуваються інтенсивні зміни посилення технічного фактора. Для підтримання конкурентоспроможної продукції на достатньому рівні необхідно постійно оновлювати та вдосконалювати техніко-технологічну базу підприємства.

Питанням технічного переоснащення на діяльності підприємства займалися безліч вітчизняних і зарубіжних учених: З. В. Задорожний, Б. Г. Сенів, О. Ляшенко, І. С. Гуцал, І. В. Больботенко та інші.

© Ярославцева В. О., 2017

Метою статті є дослідження ролі технічного переоснащення та його впливу на діяльність промислового підприємства.

Технічне переоснащення і реконструкція виробництва втілюють поняття відшкодування, заміну і в цілому оновлення основних фондів, відображаючи один і той самий процес уведення в дію засобів праці, більш прогресивних у технічному і більш ефективних у економічному відношенні, натомість виведених з виробництва застарілих. Технічне переоснащення здійснюється за різними напрямками: впровадження прогресивних технологій науково-технічного процесу, механізація й автоматизація виробництва, модернізація обладнання, докорінна зміна організації виробництва та управління. Але першорядне значення на сучасному етапі розвитку економіки надається тим підприємствам, які дозволяють створити умови для випуску продукції на рівні кращих вітчизняних або світових зразків. Економічні дослідження і накопичений господарський досвід свідчать про те, що сьогодні основою технічного переоснащення та реконструкції діючого виробництва є широке впровадження нових прогресивних технологій, комплексна автоматизація виробництва. Ці напрямки найефективніші. Сьогодні сприятливі кон'юнктурні можливості для інвестицій у технічне переоснащення виробництва багато в чому втрачені. У сформованій ситуації українська економіка все ще має у своєму розпорядженні інвестиційні ресурси, але при наявному рівні економічних ризиків і низької рентабельності виробничої діяльності в ній недостатньо привабливих інвестиційних проектів. Наразі необхідно проводити технічну модернізацію української економіки та створювати умови для її успішного розвитку в довгостроковій перспективі.

На думку І. В. Больботенко, технічне переоснащення являє собою певний комплекс заходів, спрямованих на підвищення техніко-організаційного рівня виробництва, сприяння його механізації та автоматизації. Крім того, технічне переоснащення включає заміну та/або модернізацію обладнання, що значно підвищує продуктивність підприємств [1]. У свою чергу, О. Ляшенко підкреслює, що саме така форма відтворення основних засобів виробництва передбачає оновлення лише активної її частини [2, с. 55–56].

Інші автори також акцентують увагу, що технічне переоснащення може також включати часткове перелаштування пасивної частини основних засобів: побутових, складських і виробничих приміщень [2].

Зважаючи на вищесказане, оновлення активної частини основних засобів має пріоритетне значення у діяльності підприємства. За масштабами такого оновлення фахівці виокремлюють три види технічного переоснащення виробництва [2, с. 57]:

1) мале технічне переоснащення – модернізація діючої техніки, заміна невеликої частини застарілого обладнання, у виробництво впроваджується невелика кількість нового обладнання;

2) середнє технічне переоснащення – механізація й автоматизація процесу виробництва, впроваджується прогресивне обладнання, замінюються групи фізично і морально застарілого обладнання;

3) повне технічне переоснащення – комплексне оновлення переважної частини парку обладнання, що зазвичай зумовлюється високою фізичною і моральною зношеністю обладнання або переходом на принципово нову технологію виготовлення продукції.

Організація заходів з технічного переоснащення має виходити з принципів, визначених у праці Б. Г. Сеніва [3, с. 20–21].

Вони згруповані за двома ознаками, які наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Ознаки технічного переоснащення підприємства

Класифікація	Принципи	Характеристика
Організаційний аспект технічного переоснащення	Принцип відповідності стратегічним цілям розвитку підприємства	Будь-який проект, що реалізується підприємством, обов'язково має стратегічну спрямованість. Це стосується і технічного переоснащення, яке має стратегічно-поступальний характер
	Принцип цілеспрямованості	Діяльність з економічного чи технологічного розвитку підприємства має підпорядковуватись як головній меті, так і визначеним місією підприємства цілям
	Принцип планомірності й безперервності	Технічне переоснащення – це складний процес, який має забезпечувати підприємству його відповідність науково-технічному прогресу, галузевим особливостям функціонування підприємства і носити безперервний характер
Змістовність процесу технічного переоснащення	Принцип інноваційної спрямованості	Технічне переоснащення виробництва має відбуватись під егідою інноваційного оновлення
	Принцип системності (комплексності)	Впровадження нового технічного озброєння має відбуватися у комплексі з навчанням та адаптацією до наявного технічного потенціалу підприємства тощо
	Принцип перспективності	Під час упровадження автоматизованого виробництва необхідно чітко розуміти перспективність реалізації таких заходів на основі прогнозування підвищення вимог до якості, конкурентних переваг тощо

Механізм управління процесом технічного переоснащення можна представити в ракурсі основних функцій управління (планування, організація, мотивація, регулювання та контроль), окресливши для кожної з них певні завдання [3].

Переоснащення виробничих фондів підприємства та освоєння нових технологій з одного боку сприяє підвищенню ефективності діяльності підприємства, формує середньострокові та довгострокові конкурентні переваги, дозволяє підприємству випускати продукцію високої якості відповідно до рівня розвитку технічних досягнень, а з іншого – має особливе значення для галузі в цілому, оскільки ті підприємства, які використовують новітні технології, сприяють тому, щоб інші підприємства з метою забезпечення конкурентоспроможності наслідували приклад більш розвинених підприємств.

Отже, оздоровлення фінансового стану підприємства неможливе без активізації інвестування, пошуку надійних і стабільних джерел інвестицій у реконструкцію і технічне переоснащення підприємства. Внаслідок таких інвестицій збільшуються обсяги виробництва зазвичай без розширення виробничих площ, знижується собівартість випуску продукції, зменшуються питомі капітальні інвестиції на одиницю приросту виробничої потужності, скорочуються терміни здійснення реконструкції та технічного переоснащення порівняно з новим будівництвом. Технічне переоснащення передбачає реалізацію комплексу організаційно-технічних заходів, спрямованих на якісне оновлення активної частини основних виробничих фондів підприємства, підвищення техніко-економічного рівня виробництва з метою досягнення стратегічних і тактичних цілей переоснащення та підвищення конкурентоспроможності підприємства на ринку.

Ефективна реалізація технічного переоснащення на сучасному етапі визначається аспектами інноваційного, інвестиційного й відтворювального процесів на підприємстві.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Ромашова Я. В.

Література: 1. Больботенко І. В. Організація заходів технічного переоснащення виробництва в сучасних умовах. URL: http://eprints.ksame.kharkov.ua/2860/. **2.** Ляшенко О. Методика техніко-економічного обґрунтування інвестиційних проектів реконструкції і технічного переоснащення та її вдосконалення. *Банківська справа.* 2007. № 2. С. 52–60. **3.** Сенів Б. Г. Післяінвестиційний аналіз проектів реконструкції і технічного переоснащення діючих підприємств. *Збірник наукових праць викладачів і аспірантів кафедри економічного аналізу ТАНГ.* 2008. С. 19–23. **4.** Петрович Й. М., Кіт А. Ф., Кулішов В. В. Оновлення техніко-технологічної бази шляхом проведення технічного переоснащення й реконструкції підприємства. URL: http://poglyad.com/students/item/15599/. **5.** Гуцал І. С. Деякі проблеми оцінки ефективності інвестиційних програм // Методологія економіко-статистичного дослідження в умовах ринку. Тернопіль: ТАНГ, 2007. С. 13–15. **6.** Українська промисловість: погляд на перспективу. URL: http://www.intellect.org.ua/materials/bccr/10/. **7.** Задорожний З. В. Економічна сутність інвестицій в умовах ринкової економіки. *Вісник Тернопільського державного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія: Економіка.* 2007. № 7. С. 99–105. **8.** Олійник Л. Г. Оновлення техніко-технологічної бази підприємств легкої промисловості. URL: http://www.rusnauka.com/ONG_2006/Economics/17956.doc.